

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA VEŘEJNÉ EKONOMIKY

Využití zdrojů Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Use of European Social Fund for Employment Support in Moravian-Silesian Region

Student: Tereza Smaržová

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. Martina Halásková, Ph.D.

Ostrava 2017

Ráda bych touto cestou poděkovala své vedoucí bakalářské práce docentce Ing. Martině Haláskové, Ph.D. za její cenné připomínky, ochotu a trpělivost při vedení mé práce a zároveň paní Ing. Lucii Norysové, za poskytnutí materiálů, informací a za spolupráci a cenné rady při realizaci práce.

Ostrava 2. května 2017

Zadání bakalářské práce

Student: **Tereza Smaržová**
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa
Studijní obor: 6202R055 Veřejná ekonomika a správa
Téma: **Využití zdrojů Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji**
Use of European Social Fund for Employment Support in Moravian-Silesian Region
Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Zdroje EU a podpora zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu
 3. Analýza vybraných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
 4. Zhodnocení přínosů vybraných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

- DUŠEK, Jiří et al. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2015. 175 s. ISBN 978-80-87472-87-3.
- HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.
- PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů – teorie a praxe*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 304 s. ISBN 978-80-247-5608-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Martina Halásková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



doc. Ing. Petr Tománek, CSc.
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

„Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně, respektive převzala v práci uvedené části v souladu s prezentovanými citacemi.“

Ostrava 2. května 2017



Tereza Smaržová

Obsah

1. Úvod	7
2. Zdroje EU a podpora zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu	9
2.1 Strukturální a investiční fondy	9
2.2 Vývoj čerpání finančních prostředků z EU na politiku zaměstnanosti	10
2.3 Využití Evropského sociálního fondu u zaměstnanosti a trhu práce	11
2.4 Hlavní priority Evropského sociálního fondu	13
2.5 Role projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v politice zaměstnanosti v České republice a zahraničí	14
3. Analýza vybraných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti	18
3.1 Projekty financované z Evropského sociálního fondu v podmínkách ÚP ČR	18
3.2 OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013	20
3.3 OP Z – Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020	22
3.4 Projekty financované z Evropského sociálního fondu v MSK 2007 – 2013	24
3.4.1 Příležitost dělá(t) zaměstnance - OP LZZ	24
3.4.2 Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK – OP LLZ	28
3.5 Projekty z Evropského sociálního fondu v MSK v období 2014 – 2020	33
3.5.1 Příležitost dělá zaměstnance – OP Z 2016 – 2019	33
3.5.2 Záruky pro mladé v MSK – OP Z 2016 – 2019	37
4. Zhodnocení přínosů vybraných projektů financovaných z ESF na podporu zaměstnanosti v MSK	41
4.1 Zhodnocení přínosů projektů Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji	41
4.2 Zhodnocení vybraných projektů financovaných z ESF dle struktury účastníků z Úřadu práce ČR	45
4.3 Zhodnocení přínosu projektů ESF v MSK s využitím řízeného rozhovoru	47
5. Závěr	50
Seznam literatury	52
Seznam zkratk	55
Seznam příloh	57
Přílohy	58

1. Úvod

Bakalářské práce se zabývá využitím zdrojů Evropského sociálního fondu, v Moravskoslezském kraji v podmínkách Úřadu práce České Republiky, na základě projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, které nezaměstnaným, jež z různých důvodů nemají práci a nejsou schopni se z této sociálně tíživé situace vymanit, pomáhají se zapojením do pracovního procesu. Tyto projekty jsou zaměřeny na zvyšování profesní úrovně pracovníků úřadu a hlavně na podporu zaměstnanosti v kraji. Nástrojů, jež vytváří příležitosti a pomáhají s rekvalifikacemi občanů, je mnoho, proto v práci bude nástin možnosti čerpání finančních prostředků z Evropského sociálního fondu na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Ostravě v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v rámci regionálních i celorepublikových projektů.

Projekty financované ze zdrojů EU, které jsou cíleny na určité skupiny obyvatel, které pomáhají řešit problém na míru, aby byly co nejúčinnější. Je nutné pojmenovat nejzranitelnější skupiny obyvatelstva a správně je zařadit do skupin podle nejrozličnějších indikátorů. Bakalářská práce je zaměřena na projekty pro podporu sociálně zůstalých a ve věku do 30 let. Porovnávány a analyzovány jsou projekty z pohledu zaměření na cílové skupiny a z časového hlediska ve dvou monitorovacích obdobích a to od roku 2007 do roku 2013 a od roku 2014 do roku 2020, soustavně na sebe navazujících a vývoje čerpání finančních prostředků na politiku zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení vybraných projektu financovaných z ESF na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Pro analýzu a zhodnocení vybraných projektů v Moravskoslezském kraji jsou zvolena dvě časové monitorovací období 2007- 2013 a 2014-2020. Blíže jsou analyzovány a zhodnoceny projekty „Příležitost dělá(t) zaměstnance“ a „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“ financované z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (2007-2013) a o dva navazující projekty „Příležitost dělá zaměstnance“ a „Záruky pro mladé do 30 let“ financované z Operačního programu Zaměstnanost v monitorovacím období 2014-2020. Jedná se o regionální projekty České republiky a v Moravskoslezském kraji, který má již propracovaný a stále se rozvíjející systém sociální ochrany, na kterém se podílí nejen veřejný sektor, ale i soukromé organizace, jejímž cílem je osvobodit domácnosti a jednotlivce od břemene rizik. Stát bude tak silný jako ten nejslabší článek naší společnosti.

V bakalářské práci je využita metoda analýzy dokumentů a statistických dat, metoda komparativní analýzy, řízený rozhovor při zhodnocení projektů odborníky z praxe a částečně jsou využity i metody indukce a dedukce při vyvozování závěrů.

Bakalářská práce se skládá z pěti kapitol včetně úvodu a závěru. V teoretické části práce je věnována pozornost zdrojům EU a podpoře zaměstnanosti z ESF, kde jsou rozebrány fondy a financování pro rozvoj trhu práce. Ve třetí kapitole je provedena analýza vybraných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v Moravskoslezském kraji za období 2007-2013 a 2014-2020. Ve čtvrté kapitole jsou zhodnoceny přínosy vybraných projektů podle zvolených kritérií (klady a zápory projektů, jejich problémy či rizika a uplatnění na trhu práce) a v závěru jsou shrnuty výsledky práce v rámci řešené problematiky.

Při zpracování bakalářské práce je čerpáno zejména z odborné literatury, z interních materiálů a portálových dokumentů Ministerstva práce a sociálních věcí a dokumentů Úřadu práce ČR v rámci Krajské pobočky v Moravskoslezském kraji.

2. Zdroje EU a podpora zaměstnanosti z Evropského sociálního fondu

Fondy EU představují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS). Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony.

V kapitole se seznámíme s finančními prostředky využívané na rozvoj zaměstnanosti a problematiku trhu práce. A také budou rozvedeny fondy EU, hlavně Evropský sociální fond. Je zde i dokumentace hlavních priorit Evropského sociálního fondu, včetně zaměření, podpory a využití.

2.1 Strukturální a investiční fondy

Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR/ERDF)

Evropský fond pro regionální rozvoj se zaměřuje na modernizaci a posilování hospodářství. Podporovány jsou investiční (infrastrukturní) projekty, jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, rozvoj a obnova sportovních areálů, rekonstrukce kulturních památek, výsadba regenerační zeleně, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče, zavádění služeb elektronické veřejné správy apod.

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD)

Je finanční nástroj na podporu rozvoje venkova, který spadá do společné zemědělské politiky EU. Prostředky z EAFRD slouží ke zvýšení konkurenceschopnosti zemědělství a lesnictví, zlepšení životního prostředí a krajiny nebo kvality života ve venkovských oblastech a diverzifikace hospodářství venkova (*ESFCR, 2016*).

Evropský námořní a rybářský fond

ENRF je zaměřen na financování námořní a rybářské politiky EU. V ČR je hlavním smyslem fondu pomáhat rybářům při přechodu odvětví na udržitelný rybolov a zvyšovat dostupnost finančních prostředků. Množství peněz přidělených ČR je čtvrté nejnižší v rámci EU.

Evropský sociální fond (ESF)

Nezastupitelnou úlohu v politice zaměstnanosti v České republice v současnosti plní projekty financované z Evropského sociálního fondu (ESF). Česká republika je od doby vstupu do Evropské Unie významně ovlivňována regionální politikou EU. V rámci níž je snaha o dosažené ekonomické a sociální soudržnosti jednotlivých členských států zvýšením jejich konkurenceschopnosti a zlepšením ekonomického a sociálního vývoje. Jednotlivé projekty, které mohou mít mezinárodní, celonárodní, regionální nebo lokální působnost, jsou

realizovány aktéry z řad státních a nestátních organizací, kteří vytvářejí projekty v reakci na tzv. Výzvy, které jsou v České republice vyhlašované a spravované Ministerstvem práce a sociálních věcí. Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Financováním ve výši 10 miliard EUR ročně ESF zlepšuje vyhlídky na zaměstnání v případě milionů Evropanů, a to především těch, kteří se potýkají s překážkami při hledání zaměstnání. Evropský sociální fond byl založen Římskou smlouvou již v roce 1957 (*ESFCR, 2016*).

Další fondy, které jsou na podporu zaměstnanosti a zdroje EU jsou:

Fond soudržnosti (FS)

Fond soudržnosti, jinak také kohezní fond je na rozdíl od strukturálních fondů určen na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány investiční projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (např. transevropské sítě), ochranu životního prostředí a na oblast energetické účinnosti a obnovitelných zdrojů energie (*ESFCR, 2016*).

Fond solidarity

Fond poskytuje rychlou a flexibilní finanční pomoc při velké přírodní katastrofě. O pomoc může požádat členský stát, pokud jsou škody vyšší než 0,6 % HDP postiženého státu. V rámci fondu lze poskytnout pomoc také preventivním opatřením proti těmto přírodním katastrofám.

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF) financuje projekty na pomoc pracovníkům propuštěným v důsledku globalizace. To znamená např. v případě bankrotu velkého podniku či při přemístění továrny mimo území EU, případně když je v určitém regionu v jednom odvětví propuštěno mnoho lidí najednou. O pomoc z tohoto fondu mohou požádat pouze členské státy (*ESFCR, 2016*).

2.2 Vývoj čerpání finančních prostředků z EU na politiku zaměstnanosti

Rozdělení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy programu a tematické cíle vychází zejména z:

- ✓ Strategie a věcného zaměření prioritních os OPZ;
- ✓ investičních priorit Evropského sociálního fondu uvedených v nařízení o ESF;
- ✓ požadavků na tematickou koncentraci obsažených v legislativě k ESI fondům;
- ✓ Dohody o partnerství 2014-2020;
- ✓ Strategie Evropa 2020 a vzdálenosti od jednotlivých národních cílů;
- ✓ Národního programu reforem a Specifických Doporučení Rady;

- ✓ zkušeností ze současného programového období;
- ✓ odhadu absorpční kapacity jednotlivých prioritních os (*ESFCR, 2015*).

Financování a zdroje Evropské unie

Mezi příjmy, které se odvádějí do rozpočtu EU, patří příspěvky členských zemí, dovozní cla na výrobky ze států mimo Unii a rovněž pokuty uložené podnikům za porušení pravidel EU. Výši rozpočtu a způsob jeho financování členské státy stanoví na několik let dopředu.

V rámci politiky soudržnosti poskytuje finanční prostředky na investice, které pomáhají zacelovat ekonomické rozdíly mezi státy a regiony Unie.

3 hlavními zdroji příjmů jsou:

- malá procentuální část (většinou okolo 0,7 %) hrubého národního produktu každého členského státu EU. Jedná se o největší zdroj příjmů do rozpočtu. Tento příspěvek se opírá o zásadu solidarity a finančních možností jednotlivých států. Částka však může být upravena tak, aby pro žádný ze států neznamenal neúměrnou zátěž;
- malá procentuální část (většinou okolo 0,3 %) příjmů členských států pocházejících z harmonizované daně z přidané hodnoty;
- velká část vybraného dovozního cla za výrobky dovezené ze zemí mimo EU (státy, jež toto clo vybírají, si ponechávají pouze jeho malou část).

Do rozpočtu EU se odvádějí i daně z příjmu zaměstnanců evropských orgánů, příspěvky nečlenských zemí do některých programů Unie a také pokuty vybrané od podniků, které porušily evropská pravidla a předpisy (*EVROPA EU, 2016*).

2.3 Využití Evropského sociálního fondu u zaměstnanosti a trhu práce

„Nezaměstnanost je přirozenou součástí každé ekonomiky, i když patří k těm méně populárním (Uramová, 2005). Nezaměstnanost ovlivňuje výkonnost státu jako celku a je spojena s produktivitou práce, s inflací a s životní úrovní obyvatelstva a poptávka po práci je vyjádřena počtem pracovních míst jak uvádí (P. Mareš, 1999). Přirozená nezaměstnanost je taková, kdy jsou jednotlivé segmenty trhu v rovnovážném stavu. Jednotlivé trhy vykazují přebytek nabídky, jiné poptávky a tak dochází také i k přebytku nebo nedostatku pracovních sil. Úroveň nezaměstnanosti je tak v různých ekonomikách odlišná v závislosti na jejich vyspělosti (Winkler, 1999). Formu nezaměstnanosti zvětšuje také pojištění v nezaměstnanosti,

když lidé pobírají podporu v nezaměstnanosti, mohou si dovolit hledat práci delší čas a jsou pak déle nezaměstnaní (Holman, 2004)“ *DUŠEK (2015)*.

Možnosti aplikace diverzity managementu pro oživení vybraného regionu při řešení nezaměstnanosti v rámci ESF

„Demografická situace, vývoj společnosti v posledních desetiletích a klesající porodnost jsou hlavními důvody, že se stále častěji začíná mluvit o diverzitě a diverzitě managementu. Uvedené skutečnosti mají za následek stárnutí populace a čím dál větší potíže se sháněním kvalifikovaných zaměstnanců (Velíšková, 2015). V celoevropském měřítku přibývá počet zaměstnaných žen, příslušníků rasových a etnických menšin a velmi aktuální je také zapojení starších lidí do aktivního ekonomického procesu. V souvislosti s globalizací pracovního trhu a s nástupem nových komunikačních technologií dochází k vytváření multikulturních pracovišť. Pracovní síla se stává různorodější. Mnoho organizací si uvědomuje, že diverzita je nevyhnutelná nejen z důvodu společenských změn, ale také nabízí nové možnosti růstu (Bedrnová – Nový, 2007). Kim (2009) v souvislosti s globalizací zmiňuje jevy jako závislost země na zahraniční pracovní síle či zrychlování mezinárodní migrace. O různorodosti pracovních sil, která vzniká kvůli přílivu lidí do Evropské unie a svobodné volbě pracoviště v rámci EU hovoří i Brunow a Brenzet (2012). Toto potvrzují Reyneri a Fullin (2011), kteří dodávají, že všechny evropské společnosti zaznamenaly v posledních 20 letech rostoucí migraci“ *DUŠEK (2015)*.

Atributy pro pomoc při práci s nezaměstnaností:

- **Trh práce** – je charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Na trhu práce nabízejí svou práci zaměstnanci a zaměstnavatelé ji jakožto výrobní faktor poptávají a platí. V rámci zkoumání trhu práce se ekonomie snaží co nejlépe porozumět nezaměstnanosti a výši mezd.
- **Pracovní síla** – je souhrn fyzických a duševních schopností člověka konat určitou práci.
- **Nezaměstnanost** – je stav na trhu práce, kdy část obyvatelstva není schopna nebo ochotna najít si placené zaměstnání. Dle metodiky Mezinárodní organizace práce se obecně považuje za nezaměstnaného osoba, která:
 - je starší patnácti let,
 - aktivně hledá práci,
 - je připravena k nástupu do práce do 14 dnů.

Za vážný ekonomický problém je považována dlouhodobá nezaměstnanost, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než 1 rok. V takovém případě je velmi těžký návrat zpět do pracovního procesu. Velice důležité jsou právě pracovní návyky, které by si hlavně mladí lidé po ukončení studia měli vybudovat. Za tímto účelem se realizují projekty zaměřené na mladé lidi do třiceti let. Cílená podpora lidí v nezaměstnanosti nebo zvyšování kvalifikačních dovedností může být účinná jen v případě, že jsou k dispozici přesné údaje o trhu práce, jeho strukturách a míře nezaměstnanosti rozebrané podle věkových skupin, pohlaví nebo vzdělání (*UPCR,2015*). Například u absolventů jak ukazuje graf v příloze 7 a 8.

- **Kvalifikace** – souhrn předpokladů k vykonávání práce. Odborná způsobilost a její zvyšování a rozšiřování i na jiné obory je dobrým předpokladem pro zařazení se do pracovního procesu. Dnešní doba ukazuje, že již nestačí pro celý život jedno specializované zaměření, které člověka omezuje na trhu práce. To však samozřejmě neplatí pro vysoce specializované profese, jako jsou například lékaři.
- **Rekvalifikace** – je označení pro získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Je součástí aktivní politiky zaměstnanosti státu.
- **Veřejná služba** - je služba ve veřejném zájmu, kterou poskytuje nebo objednává a financuje či spolufinancuje složka veřejné správy, tedy stát nebo územně-samosprávný celek (v Česku kraj nebo obec). Jejím specifickým znakem je, že pokud by nebyla finančně podporována veřejnými subjekty, nebyla by poskytována na trhu vůbec nebo by byla poskytována v nižší kvalitě či rozsahu (*UPCR,2015*).

2.4 Hlavní priority Evropského sociálního fondu

- ✓ Posílení adaptability pracovníků pomocí nových dovedností a podniků novými pracovními postupy.
- ✓ Zlepšování přístupu k zaměstnanosti: pomáhají mladým lidem při přechodu ze školy do zaměstnání nebo poskytují odbornou přípravu uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich vyhlídky na zaměstnání.
- ✓ Odborné vzdělávání a celoživotní učení, jejichž cílem je pomoci lidem osvojit si nové dovednosti.
- ✓ Pomoc lidem ze znevýhodněných skupin při získávání práce (*ESFCR,2016*).

V tabulce 2.1 jsou blíže charakterizované prioritní osy Evropského sociálního fondu.

Tab. 2.1 – Charakteristika prioritních os ESF

Prioritní osa 1 Adaptabilita	Je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví. Dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.
Prioritní osy 2a a 2b Aktivní politiky trhu práce	Jsou zaměřeny na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce. Dále budou v rámci těchto prioritních os podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Podpořena bude dále tvorba systémů pro předvídání změn na trhu práce a zvládání postupných i náhlých změn v zaměstnanosti, tj. očekávaných budoucích pracovních a kvalifikačních požadavků.
Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti	Je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Zvláštní pozornost bude věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí.
Prioritní osy 4a 5b Veřejná správa a veřejné služby	Budou naplňovány prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Podpora bude zaměřena jak na modernizaci orgánů ústřední státní správy, tak na modernizaci územní veřejné správy. V rámci těchto prioritních os bude podpořeno např. řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšování kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě.
Prioritní osy 5a a 5b Mezinárodní spolupráce	Jsou zaměřeny na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ESF (2015)

2.5 Role projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v politice zaměstnanosti v České republice a zahraničí

„Hlavním cílem evropské regionální politiky byla v období 2007-2013 snaha o dosažení ekonomické a sociální soudržnosti jednotlivých členských států zvýšením jejich

konkurenceschopnosti a zlepšením ekonomického a sociálního vývoje, šlo tedy o záležitosti bezprostředně spojené s problematikou trhu práce“ *HORÁK (2014)*.

„Operační programy byly v České republice dosud vypsány ve třech „programovacích obdobích“: mezi lety 2004 až 2006, 2007 až 2013 a nově 2014 až 2020. V posledních dvou programovacích obdobích (od roku 2007) byl nově kladen důraz na zvýšení kvality veřejné správy, její modernizaci a posílení mezinárodní spolupráce“ *HORÁK (2014)*.

Využití Evropského sociálního fondu projektů pro obyvatelstvo na podporu zaměstnanosti

ESF financuje desítky tisíc místních, regionálních a národních projektů zaměstnanosti, od malých projektů na pomoc s hledáním vhodného zaměstnání pro zdravotně postižené, realizovaných místními charitativními organizacemi, po celonárodní projekty na podporu odborného vzdělávání pro všechny obyvatele.

O projekty ESF žádají a realizují je nejrůznější organizace známé jako příjemci a jsou mezi nimi instituce veřejné správy, zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace, nevládní organizace, charitativní organizace a firmy. Jednotlivci, kteří se projektu ESF účastní, se označují jako účastníci; mezi ně patří například starší pracovníci, kteří získávají nové dovednosti, mladí uchazeči o zaměstnání, kterým je umožněna pracovní stáž, nebo lidé, kteří chtějí poradenství v oblasti založení vlastního podniku, osoby ohrožené sociálním vyloučením, osoby, které se vracejí na trh práce po rodičovské (mateřské) dovolené (ESFCR, 2016). Podrobná struktura je rozepsaná v přílohách 4, 5 a příloha 1.

Jednotlivé projekty se zaměřují především na skupiny, které jsou nejvíce znevýhodněné nebo které mohou efektivně těžit z aktivit ESF v těchto oblastech:

- ✓ Cesta k zaměstnání
- ✓ Příležitosti pro mladé
- ✓ Podpora podnikání
- ✓ Kariérní rozvoj (*ESFCR, 2016*).

V období 2014 až 2020 bude ESF nadále hlavním nástrojem EU investic do lidského kapitálu. Poskytne podporu uchazečům o práci nebo těm, kteří si budou chtít udržet tu současnou. V neposlední řadě také podpoří budování organizačních kapacit. V tabulce 2.3 můžeme vidět sociální začleňování v roce 2013 v procentech.

Tab. 2.2 – Využití ESF na sociální začleňování v Moravskoslezském kraji (v %)

Sociální začleňování rok 2013	
míra hmotného strádání	6,6
podíl osob žijících v domácnosti s velmi nízkou pracovní intenzitou	6,9
míra ohrožení chudobou	8,6
ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením	14,6
bez důchodů a ostatních sociálních transférů	36,6

Zdroj: vlastní zpracování dle Evropský sociální fond (2014)

Služby pro sociální začleňování - Systém sociální ochrany vůči nejohroženějším osobám není dostatečně komplexní a efektivní. Efektivita sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb není navíc pravidelně vyhodnocována. Přetrvává vysoká míra využívání institucionální péče při řešení problémů sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených osob, dětí a rodin, což nepřispívá k začlenění podporovaných osob do společnosti, ale naopak může vést k jejich izolaci a segregaci. Moravskoslezský kraj je v budování nových pobytových služeb na předních příčkách mezi kraji celé České republiky. V rámci kraje jsou postupně realizovány projekty za finanční podpory Evropské unie, které vytvářejí spíše komunitní centra, která jsou lépe přizpůsobena realitě života a tím pomáhají k jednoduššímu začleňování lidí do naší společnosti. Z občanů žijících na pokraji společnosti se tak pomalu stávají pracující lidé se standardní životní úrovní. Stále však přetrvává nedostupnost a neprovázanost adekvátních ambulantních služeb včetně služeb pro rodiny a děti, což vede také k prohlubování sociálního vyloučení a úzce souvisí s dlouhodobým nežádoucím využíváním pobytových zařízení (*ESFCR, 2015*).

Mezinárodní spolupráce na zaměstnanosti podporované Evropským sociálním fondem

Mezinárodní spolupráce umožňuje jednotlivým účastníkům získat podněty a kontakty v rámci mezinárodních sítí a pomáhá budovat kapacity participujících organizací a orgánů na regionální a národní úrovni. V ČR existují oblasti, ve kterých stále chybí know-how již využívané a osvědčené v zahraničí. Zároveň běžně nedochází ke zjišťování dopadů jednotlivých politik a zkušenosti zjištěné ze zahraničí by tak mohly být v ČR velmi přínosné. Role mezinárodní spolupráce je nezastupitelná a v současnosti nedostatečná.

V České republice se také velmi omezeně využívají inovativní formy organizace práce běžně používané v zahraničí (*ÚP ČR, 2016*).

Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020

Dohoda o partnerství je základní zastřešující dokument pro čerpání finančních prostředků z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESI fondy) v programovém období 2014–2020.

Dohoda o partnerství je vzhledem ke svému charakteru zastřešujícího strategického dokumentu pro programové období 2014–2020 určující a svým obsahem závazná i pro jednotlivé programové dokumenty. Hierarchicky jim je nadřazena a tyto programy z ní svým zaměřením a obsahem vycházejí. Detailní informace týkající se programů však v Dohodě o partnerství nejsou obsaženy, tento dokument se pohybuje na více obecné rovině. Dílčí záležitosti spojené s budoucím fungováním jednotlivých programů budou obsaženy v samotných programových dokumentech. Programové nebo-li strategické dokumenty blíže přibližuje příloha 10.

„Česká ekonomika je charakterizována svojí otevřeností, závislostí na exportním zpracovatelském průmyslu a tím citlivostí reakce na rychlé technologické změny na globálním trhu. Postupně se mění struktura ekonomiky, tedy i struktura zaměstnanosti, směrem ke znalostní ekonomice, digitální agendě, výzkumu, vývoji, k účinnějšímu využívání energií a k obnovitelným zdrojům energií. Rychlost a úspěšnost těchto procesů jsou podmíněny mj. flexibilitou pracovní síly. Počáteční vzdělávání již není schopno poskytnout svým absolventům přípravu na celé období profesní kariéry. Podpora a rozvoj dalšího profesního vzdělávání a klíčových kompetencí je proto základní podmínkou snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti.

Jedním ze základních předpokladů ekonomického růstu je zvýšení adaptability podniků a jejich zaměstnanců na měnící se strukturu ekonomiky (přechod na znalostní ekonomiku, technologické změny, výzkum a vývoj, nové zdroje energií atd.). Základní roli v procesu posilování adaptability pracovní síly hraje vzdělávání, které je prostředkem jak pro zajištění růstu ekonomiky, tak pro zajištění sociální soudržnosti. Z hlediska politiky zaměstnanosti je klíčovým momentem realizace konceptu celoživotního učení, které propojuje počáteční a další vzdělávání, a je přístupné a otevřené všem osobám na trhu práce“ *MPSV, UPCR (2015)*.

3. Analýza vybraných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

V kapitole jsou analyzovány projekty v období 2007 – 2013 a 2014 – 2020 v Operačních programech Lidské zdroje a zaměstnanost a Zaměstnanost, které se na ÚP ČR využívají k podpoře zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. Podpora těchto projektů přichází z Evropského sociálního fondu.

3.1 Projekty financované z Evropského sociálního fondu v podmínkách ÚP ČR

Projekty financované z ESF dělíme na regionální individuální, národní individuální a grantové, viz tabulka č.3.1.

a) Regionální individuální projekty (RIP) - V případě RIP je vyhlášovatelem výzev řídicí orgán, odbor 82. RIP realizuje Úřad práce ČR prostřednictvím svých krajských poboček. RIP jsou realizovány jako krajské projekty a finanční prostředky na RIP jsou stanovovány na kraj. RIP musí být zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce, tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i inovovaných či nových nástrojů, které budou v rámci projektu odzkoušeny.

V případě, že se jedná o inovované nástroje, nové nástroje či přístupy, je nutné, aby projekt obsahoval podrobný popis (metodiku) využití tohoto nástroje. Podmínkou je dodržet pravidla způsobilosti výdajů na inovované nástroje, nové nástroje či přístupy z hlediska ESF. Nelze předkládat RIP, které budou zaměřeny jen na jednotlivé nástroje či opatření APZ a nebudou obsahovat komplexní a individuální přístup ke klientovi. Za předložení RIP je zodpovědné Generální ředitelství Úřadu práce ČR, které koordinuje zpracování RIP na jednotlivých krajských pobočkách (*ÚPČR, 2016*).

b) Národní individuální projekty (NIP) - jsou realizovány prostřednictvím Úřadu práce ČR podle stejné metodiky a pravidel jako nástroje APZ, jestliže nebude uvedeno v řídicím aktu vztahujícímu se konkrétnímu projektu jinak. Finanční prostředky na realizaci aktivit v rámci NIP jsou v rámci Úřadu práce ČR dále rozdělovány rovněž podle stejných mechanismů jako prostředky národní APZ.

c) Grantové (soutěžní) projekty (GP) - Uchazeči o zaměstnání a zájemci o zaměstnání se mohou účastnit aktivit grantových projektů realizovaných na základě OPZ, u kterých je poskytovatelem dotace MPSV, z vlastní iniciativy a zájmu nebo na základě vyslání Úřadem práce ČR v souladu s NI 1/2017, resp. její aktualizací. V tabulce 3.1 a v tabulce 3.2, blíže dokumentujeme projekty Systémové individuální, které probíhají napříč cele České Republiky (ÚPČR, 2016).

Tab. 3.1. – Projekty financované z ESF

Projekty dělíme na:	
Individuální projekty	
Národní projekty	Regionální projekty
Soutěžní-grantové projekty	
Systémové individuální projekty	

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV a ESF (2017)

Podle tabulky 3.1 jako poslední jsou systémové individuální projekty, které jsou níže dokumentovány podrobněji.

d) Systémové individuální projekty tzv. SIPY

SIPY: EFES – Efektivní služby zaměstnanosti, EURES II – Evropské služby zaměstnanosti II, VDTP II – Vzdělání a dovednosti pro trh práce II, POVEZ II – Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, NoPP-VPP – Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce, NoPP-SÚPM – Nové pracovní příležitosti – samostatně účelná pracovní místa, MIKOP – Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR).

V tabulce 3.2 je charakteristika cílů a efektivních služeb projektu pro podporu zaměstnanosti jak v celé České Republice, tak i v Moravskoslezském kraji. Nejstarším projektem z těchto projektů je projekt MIKOP – Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR. Je počátek byl ji v roce 2013.

Tab. 3.2. – Příkladná charakteristika systémových projektů

EFES	Jehož hlavním cílem je zefektivnit poskytované služby Úřadu práce ČR (ÚP ČR) formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům ÚP ČR prostřednictvím materiálně-technického vybavení, školení, informovanosti o aktivitách v rámci ÚP ČR i regionu, prohlubování sítování s lokálními partnery a také zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům ÚP ČR. Programové období 2016-2020.
EURES	Jehož hlavním cílem je zajištění, rozšíření a zkvalitnění komplexu poskytovaných služeb EURES v ČR v souvislosti s reformou evropské sítě EURES. Reforma sítě EURES – Evropské služby zaměstnanosti - si klade za cíl modernizovat evropský trh práce prostřednictvím individuálního přístupu, posílením služeb pro uchazeče i zaměstnavatele se zaměřením na propojení volných pracovních míst a vhodných uchazečů o práci v Evropě. Programové období 2007-2015 a 2016-2020.
POVEZ	Hlavním cílem projektu je pomoci zaměstnavatelům v odborném vzdělávání stávajících i nově přijímaných zaměstnanců a samotných podnikatelů tak, aby mohli pružně reagovat na měnící se situaci a podmínky na trhu. Projekt tak usiluje o udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability firem a zaměstnanců, včetně adaptability starších pracovníků. Programové období 2007-2013 a 2014-2020.
VDTP	Hlavním cílem projektu je pomoci uchazečům a zájemcům o zaměstnání evidovaným na Úřadu práce ČR zvýšit šanci na zařazení či znovuzařazení se na trh práce prostřednictvím realizace cílených poradenských programů či rekvalifikačních kurzů (a to jak rekvalifikací zabezpečovaných Úřadem práce ČR, tak i rekvalifikací zvolených), s přispěním doprovodných opatření.
NOPP-SÚPM	Hlavním cílem projektu je pozitivně působit na skupinu ohroženou dlouhodobým setrváním v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR. K podpoře vstupu či návratu uchazečů o zaměstnání na trh práce bude využito nástroje APZ, konkrétně společensky účelná pracovní místa - vyhrazená (SÚPM vyhrazená). Kdy cílem bude, aby uchazeči o zaměstnání zůstali v kontaktu s pracovním trhem a vyvarovali se tak možným negativním socioekonomickým dopadům dlouhodobé nezaměstnanosti.
NOPP-VPP	Projekt si klade za cíl efektivně a účelně pomáhat nezaměstnaným osobám se vstupem nebo návratem na trh práce, osvojit si pracovní návyky a aktivizovat je v pracovním nasazení. Hlavním cílem projektu bude pozitivně působit na skupinu ohroženou dlouhodobým setrváním v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR.
MIKOP	Smyslem projektu je zlepšit poskytování služeb klientům ÚP ČR - respektování jejich potřeb a pomoc. Zvýšení kvality a rozsah činností na úseku zaměstnanosti ÚP ČR. Celorepublikový projekt. Doba realizace 30 měsíců 2013-2015.

Zdroj: vlastní zpracování dle MSPV (2017)

3.2 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (2007 – 2013)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byl v letech 2007 - 2013 zaměřen na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

Operační program obsahoval 8 prioritních os, pro které bylo připraveno celkem 1,88 mld. EUR. Jednalo se o prioritní osy, které rozdělovaly operační program na logické celky, jež

byly konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastních podpor. Tím byly vymezeny typy projektů, které mohly být realizovány v rámci jednotlivých os:

- 1. Adaptabilita
- 2.a)b) Aktivní politika trhu práce
- 3. Sociální integrace a rovné příležitosti
- 4.a)b) Veřejná správa a veřejné služby
- 5.a)b) Mezinárodní spolupráce
- 6. Technická pomoc

Při tvorbě OP LZZ byly zohledněny související dokumenty EU – Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007-2013“ COM (2005) 299, Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – „Integrované směry pro růst a zaměstnanost, Lisabonský program Společenství“, COM (2005) 330 a návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu. Také finanční alokace viz tabulka 3.3.

Tab. 3.3 Čerpání financí na prioritní osy OPLZZ

Prioritní osa	celkové zdroje	míra spolufinancování
<input type="checkbox"/> 1. Adaptabilita	506 545 920,00	85%
<input type="checkbox"/> 2.a)b) Aktivní politika trhu práce	888 156 304,00	85%
<input type="checkbox"/> 3. Sociální integrace a rovné příležitosti	356 014 451,00	85%
<input type="checkbox"/> 4.a)b) Veřejná správa a veřejné služby	132 704 921,00	85%
<input type="checkbox"/> 5.a)b) Mezinárodní spolupráce	38 876 507,00	95%
<input type="checkbox"/> 6. Technická pomoc	67 567 744,00	85%

Zdroj: vlastní zpracování dle ESFCR (2015)

V tabulce 3.3 je ukázáno čerpání finančních alokací na prioritní osy od 1.1.2007 do 31.12.2015, o měsíc déle než končící projekty v programovém období 2007-2014, jelikož měly na uhrazení a splatnost všech výdajů ještě dobíhající měsíc prosinec.

OP LZZ byl vypracován zejména ve vazbě na Národní strategický referenční rámec České republiky, který vymezuje priority České republiky pro podporu ze strukturálních fondů a Kohezního fondu v období 2007-2013, na Národní program reforem 2005-2008, Strategii hospodářského růstu a další klíčové strategické dokumenty, které jsou uvedeny dále. Globálním cílem OP LZZ je Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

3.3 Operační program Zaměstnanost na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji (2014 – 2020)

Evropská komise zveřejnila dne 6. října 2011 balíček šesti nových nařízení. Jejich finální verze byla schválena 17. prosince 2013. V programovém období 2014–2020 tvoří legislativní základ pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů. Soubor těchto nařízení má zajistit jednotná pravidla v rámci celé Evropské unie i zlepšení koordinace mezi jednotlivými fondy, potažmo i programy na národní úrovni. Kariérní rozvoj. (ESFCR, 2016) Záměrem Evropské unie je, aby tyto fondy maximálním možným způsobem přispěly k naplňování strategie EU 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, což je dlouhodobá vize rozvoje Evropské unie. Pro lepší využití těchto fondů ve prospěch strategie EU 2020 zpracoval každý stát Dohodu o partnerství, kterou posoudila a schválila Evropská komise. K jejímu naplňování přispějí jednotlivé programy. V těchto dokumentech je určeno i rozdělení přidělených finančních prostředků mezi podporované oblasti.

Programového období 2014–2020 je v souladu s rozpočtovým rámcem Evropské unie pro toto sedmileté období. Pro Českou republiku byly vyčleněny prostředky ve výši téměř 24 miliard eur. Kariérní rozvoj (ESFCR, 2016).

Operační program Zaměstnanost, z něhož je možné čerpat finanční prostředky ze sociálního fondu v období 2014 – 2020, vymezuje čtyři základní věcné prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, zefektivnění veřejné správy a veřejných služeb a podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Prioritní osy Operačního programu Zaměstnanost (2014 – 2020)

Základní prioritní osy podle kterých se drží Operační program Zaměstnanost jsou zaměstnanost a trh práce, rovnost žen a mužů, Adaptabilita pracovní síly, služby zaměstnanosti a sociální začleňování.

- 1) Prioritní osa: Zaměstnanost a trh práce** -V prioritní ose zaměstnanost a trh práce se realizují projekty, které vytváří podmínky pro vznik pracovních míst pro jednotlivé skupiny obyvatelstva na základě informací zjištěných ze zkoumání složení trhu práce,

rovnosti žen a mužů, vzdělaností struktury, sociálního začleňování, nebo adaptability na pracovní síly. Viz také přílohy 9 a 6.

- 2) Prioritní osa: Rovnost žen a mužů** - V české republice ještě stále není vyrovnaná úroveň ekonomické aktivity žen a mužů. Hlavně mladé ženy ve věku 20 – 34 let, které mají děti a s tím spojené povinnosti, nemá možnost své pracovní aktivity skloubit, tak aby vyhovovali jednak zaměstnavatelům a jednak rodině. Péče o děti je spojená nejen s omezenou pracovní dobou, ale i občasnými paragrafy při ošetřování nemocného dítěte. Pro zaměstnavatele i zaměstnankyně se jedná o velmi stresové situace. V kategorii žen nad 40 let je situace již odlišná, neboť jejich rodinné povinnosti nejsou tak časově náročné, nepotřebují odcházet brzo domů, to vše je pro zaměstnavatele výhodnější a jednodušší.

„Péče o rodinu a domácnost je u žen druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity (po starobním a invalidním důchodu), kdy v roce 2012 bylo z tohoto důvodu ekonomicky neaktivních celkem 337,0 tis. žen. Ze stejného důvodu bylo v roce 2012 ekonomicky neaktivních pouze 3,3 tis. mužů. Ženy tak nadále zůstávají primárními pečovatelkami o děti a domácnost“ *MPSV,UPCR(2015)*.

Výsledky šetření VÚPSV ukazují, že 63 % respondentek, respektive jejich rodinám, by pomohlo rozšíření nových forem péče o děti a 56 % z nich by pomohlo zřizování předškolních zařízení zaměstnavatelskými organizacemi. V rámci českého trhu práce přetrvává nízké využívání flexibilních forem práce.

Segregaci trhu práce dle pohlaví způsobuje mimo jiné diskriminace a přetrvávající stereotypy o rolích a schopnostech žen a mužů.

- 3) Prioritní osa: Adaptabilita pracovní síly a další vzdělávání** - V České republice se postupně mění struktura ekonomiky, tedy i struktura zaměstnanosti, směrem ke znalostní ekonomice, digitální agendě, výzkumu, vývoji, k účinnějšímu využívání energií a k obnovitelným zdrojům energií. Jak rychle a úspěšně tato proměna uskutečňuje je závislá na flexibilitě pracovní síly, neboť počáteční vzdělání už nevydrží po celý profesní život jednotlivce.

Z hlediska politiky zaměstnanosti je klíčovým momentem realizace konceptu celoživotního učení, které propojuje počáteční a další vzdělávání, a je přístupné a otevřené všem osobám na trhu práce. Vzdělávání jako klíčový faktor rozvoje trhu práce identifikuje rovněž NERV (Národní ekonomická rada vlády).

- 4) Prioritní osa: Služby zaměstnanosti** - V rámci tohoto projektu vzniklo v roce 2011 celkem 14 krajských poboček Úřadů práce s kontaktními pracovišti. Tím došlo ke

zlepšení součinnosti jednotlivých oblastí s Úřadem práce ČR, a tím také ke zefektivnění řešení jednotlivých regionálních problémů zaměstnanosti.

- 5) Prioritní osa: Sociální začleňování** - Chudoba a sociální vyloučení mají velmi úzkou souvislost s nezaměstnaností, a to zejména dlouhodobou. Téměř polovina (44,5 %) domácností bez pracujících osob byla ohrožena chudobou. Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost je v podmínkách ČR spojena především s nízkou kvalitací, zdravotním znevýhodněním a s diskriminací ze strany zaměstnavatelů – zvláště vůči etnickým skupinám, ženám s malými dětmi a vůči osobám ve věku 50+. Dlouhodobě nezaměstnaní ztrácejí pracovní návyky a jejich šance na uplatnění na trhu práce proto dále klesají. Narůstá specifická skupina mladistvých a mladých lidí, kteří nepokračují ve studiu na středních školách, jsou po ukončení povinné školní docházky v evidenci Úřadu práce a pracovní návyky vůbec nezískají (*ESF ČR, 2016*).

V návaznosti na tyto Operační programy jsem vybrala čtyři projekty, které budou níže specifikované. Dva projekty Příležitost dělá(t) zaměstnance a Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost v monitorovacím období 2007 – 2013 a dva projekty, které navazují a to Příležitost dělá zaměstnance a Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji v Operačním programu Zaměstnanost v monitorovacím období 2014 – 2020.

3.4 Vybrané projekty financované z Evropského sociálního fondu v Moravskoslezském kraji období 2007 – 2013

Zde budou podrobněji popsány projekty financované z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti. A to dva projekty Příležitost dělá(t) zaměstnance a Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK.

3.4.1 Projekt financovaný z Evropského sociálního fondu z Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost „Příležitost dělá (t) zaměstnance“

Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Ostravě, kteří jsou sociálním vyloučením již postiženi nebo jsou sociálním vyloučením bezprostředně ohroženi. Tento projekt probíhal v monitorovacím období 2007 – 2013, avšak opravdová realizace byla posunuta na rok 2013, kdy projekt vznikl a začal plnit své indikátory, s tím že jeho monitorovací období bylo po žádosti o prodloužení díky velkému plnění prodlouženo až do konce listopadu 2015.

V tabulce 3.4 můžeme vidět celkové čerpání projektu za období realizace po prodloužení, které nakonec bylo 1.5.2013 – 30.11.2015, je zde zohledněn i národní a evropský podíl a přepočet přibližné částky spotřeby výdajů na jeden měsíc. Všechny částky mají v sobě zahrnuty veškeré mzdy pracovníků realizačního týmu projektu, nájem, vybavení (PC, tiskárny, nábytek), provozní věci (telefonní poplatky, kancelářské potřeby, tonery), včetně nástrojů APZ, RK, účastníků, poradenství a přímá podpora.

Tab. 3.4 Charakteristika čerpání finanční alokaci projektu Příležitost dělá(t) zaměstnance financovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (v Kč)

Příležitost dělá(t) zaměstnance	
Celkové čerpání financí projektu v období od 1.5.2013-30.11.2015 tj. 31 měsíců	21 890 899
průměrná částka na 1 měsíc	706 158
Národní podíl 15% za celek projektu	3 283 635
Evropský podíl 85% za celek projektu	18 607 264

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2017)

Charakteristika klientů (osoby zapojené do projektu) vykazovaly znaky sociálního vyloučení:

1. Dlouhodobá nezaměstnanost – 74 % klientů 2. Žádná kvalifikace nebo neperspektivní obor - 71 % klientů 3. Pobírání dávek v hmotné nouzi - 63 % klientů 4. Zadluženost - 63 % klientů 5. Bydliště v SVL - 54 % klientů 6. Nestabilní bydlení - 53 % klientů Dále byly u klientů zjištěny tyto bariéry: záznamy v rejstříku trestů, zdravotní omezení, péče o osobu blízkou a nezaopatřené děti, závislosti (alkohol, hry, drogy).

Při analýze potřeb cílových skupin vycházel žadatel jednak z vlastních zkušeností, jednak ze zkušeností spolupracujících organizací, Agentury pro sociální začleňování a rovněž Krajského úřadu Moravskoslezského kraje. Žadatel zejména prostřednictvím svých kontaktních pracovišť přichází pravidelně do styku s realitou sociálně vyloučených lokalit, tedy enkláv, které se mimo jiné vyznačují koncentrací dlouhodobě nezaměstnaných osob. Nezaměstnanost bývá v těchto lokalitách až pětikrát vyšší než ve městech a správních obvodech, kterých jsou součástí. Vzhledem k procentnímu počtu obyvatel těchto vyloučených lokalit má koncentrovaná nezaměstnanost jejich obyvatel značný vliv na regionální nezaměstnanost jako celek. Nutno dodat, že Moravskoslezský kraj zaujímá druhé místo v hustotě výskytu vyloučených lokalit v rámci celé ČR. Uvedená disproporce mezi výší nezaměstnanosti v obci jako celku a v sociálně vyloučených lokalitách na území obcí vyžaduje soustředěnou pozornost Úřadu práce a specifickou intervenci, tak jako je například navržena v tomto projektu.

Spolupráce s neziskovými organizacemi a ASZ Nedílnou součástí projektu byla terénní práce zajištěná ve spolupráci s odbornými pracovníky nevládních neziskových organizací. Přímo do realizačního týmu projektu se zapojili sociální pracovníci organizací: Althaia o.p.s. a Liga o.p.s. Dále s realizačním týmem úzce spolupracovali lokální konzultanti Agentury pro sociální začleňování. V neposlední řadě se realizační tým účastnil schůzek pracovních skupin k zaměstnávání sociálně vyloučených v jednotlivých lokalitách realizace projektu a spolupracoval s místními organizacemi – Romodrom Bohumín, Asistenti prevence kriminality, atd.

Aktivity pro klienty: Motivační kurz, Rekvalifikační kurz, Pracovní diagnostika, Zprostředkování zaměstnání, Individuální a skupinové poradenství, Pracovní asistence po nástupu do zaměstnání, Refundace nákladů spojených s účastí v projektu a nástupem do zaměstnání.

V návaznosti v tabulce 3.5 k těmto aktivitám je dokumentace výsledků projektu PDZ I financovaného z ESF.

Tab. 3.5 – Dokumentace výsledků a cílů projektu „Příležitost dělá(t) zaměstnance“ financovaného z Evropského sociálního fondu

Typ podpory:	Původní cíl:	Navýšení cíle v průběhu realizace:	Dosažený cíl:
Počet podpořených osob-osoba, která vstoupila do projektu a získala alespoň jednu podporu formou poradenství, vzdělávání, pracovní asistence aj.	200 osob	260 osob	273 osob
Počet úspěšných absolventů kurzu - osoba, která úspěšně ukončila motivační kurz nebo rekvalifikační kurz	90 osob	190 osob	223 osob
Počet vytvořených pracovních míst - pracovní místo, které bylo vytvořeno v souladu s příručkou OP LZZ (udržitelnost 6 měsíců)	60 vytvořených pracovních míst	85 pracovních míst	92 vytvořených pracovních míst

Zdroj: vlastních zpracování dle portálu MPSV (2015)

Z tabulky 3.5 vyplývá výzkum aktivity klientů, nebo-li uchazečů o zaměstnání.

Výzkum: aktivita klientů na začátku a na konci projektu (při vstupu klienta do projektu) :

- Aktivní (práci hledající, příležitostně pracující - evidence do 5 měsíců) – 61 %
- Neaktivní (demotivovaní, práci nehledající - evidence nad 5 měsíců) – 22%
- Perspektivní (mladí do 24 let) – 17 %

Výsledkem projektu z ESF k říjnu 2015 pak vyšly tyto procentuální výsledky:

- Aktivní (práci hledající, příležitostně pracující) – 34 %
- Neaktivní (demotivovaní, práci nehledající) – 28 %
- Pracující na hlavní pracovní poměr – 23 %
- Mimo trh práce (např. rodičovská dovolená, zdravotní důvody) – 6 %
- Nezjištěno – 9 % (portál MPSV,2015)

V tabulce 3.6 jsou zdokumentované pobočky Úřadu práce s výsledky podpory projektu Příležitost dělá(t) zaměstnance.

Tab. 3.6 Výsledky projektu *Příležitost dělá(t) zaměstnance* dle jednotlivých lokalit v Moravskoslezském kraji (k 30.11. 2015)

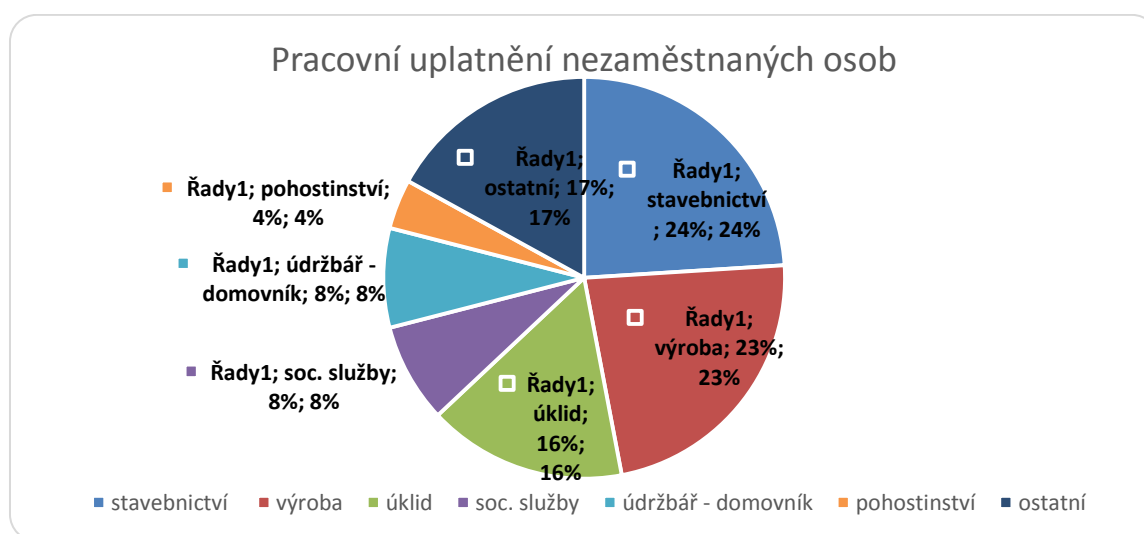
Výsledek/lokalita	Ostrava	Odry	Karviná	Bruntál	Krnov	Osoblaha	Frýdek-Místek	Celkem
počet podpořených osob	67	52	41	37	32	24	20	273
počet klientů pracovní diagnostiky	33	8	19	25	22	20	4	131
počet úspěšných absolventů motivačního kurzu	48	52	35	18	16	20	20	209
počet úspěšných účastníků rekvalifikačního kurzu	3	3	2	5	1	0	0	14
počet zaměstnaných klientů	33	50	20	17	9	16	12	157
počet pracovních míst podpořených dle APZ	10	2	7	5	2	0	9	35
počet vytvořených pracovních míst dle OP LZZ	14	42	5	8	5	16	1	91

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR (2015)

Z tabulky 3.6 je patrné, že největší úspěšnost projektu je v městě Ostrava a tedy i na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Ostravě. Jako druhé město se řadí celkem malá pobočka

ÚP ČR a to Odry a pak za ním například taková Karviná a Bruntál. Nejhuře je na tom kontaktní pobočka ÚP ČR Frýdek-Místek, přitom má větší počet obyvatel než pobočka Odry. V grafu 3.1 je procentuální vyjádření zaměstnaných osob díky projektu a to na typ pozice v zaměstnání. Ve většině případů je pracovní uplatnění mimo administrativu a kancelářské práce. Největší uplatnění mají lidé ve stavebnictví či výrobě.

Graf 3.1. - Pracovní uplatnění klientů pomocí projektu Příležitost dělá(t) zaměstnance v Operační programu Lidské zdroje a zaměstnanost (k 30.11.2015).



Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2015)

3.4.2 Projekt financovaný z Evropského sociálního fondu v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji“

Významnou skupinu nezaměstnaných osob tvoří i nadále skupiny uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině do 30 let a s minimálními pracovními zkušenostmi (viz příloha 2 a 3). Tito mladí lidé se po ukončení vzdělávacího procesu místo nástupu do zaměstnání často stávají klienty úřadů práce. Jedná se o osoby, u kterých je hlavním limitujícím faktorem vstupu do zaměstnání chybějící praxe a nedostatek pracovních zkušeností.

K dalším důvodům jejich setrvání v evidenci ÚP pak patří:

- ✓ nedostatek volných pracovních míst vhodných pro absolventy,
- ✓ malá aktivita při hledání zaměstnání a nepřiměřená sebeprezentace u zaměstnavatelů,
- ✓ nedostatek zkušeností, dovedností, komunikačních a dalších kompetencí na potřebné úrovni (nesamostatnost, nedostatečná schopnost týmové spolupráce),

- ✓ pravděpodobnost souběhu evidence absolventů na ÚP, s jejich příležitostnou prací na černo,
- ✓ nereálné mzdové požadavky uchazečů vzhledem k prvnímu nástupu do PP. Kariérní rozvoj. (ESFCR, 2016).

V tabulce 3.7 je celkové čerpání projektu za období realizace po prodloužení, které nakonec bylo 1.7.2013 – 30.11.2015, je zde zohledněný i národní a evropský podíl a přepočet přibližné částky spotřeby výdajů na jeden měsíc. Všechny částky mají v sobě zahrnuty veškeré mzdy pracovníků realizačního týmu projektu, nájmy, vybavení (PC, tiskárny, nábytek), provozní věci (telefonní poplatky, kancelářské potřeby, tonery), včetně nástrojů APZ, RK, účastníků, poradenství a přímá podpora. Období realizace projektu bylo 2013 – 2015.

Tab. 3.7 Čerpání finanční alokace z projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (v Kč)

Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK	
Celkové čerpání financí projektu v období od 1.7.2013-30.11.2015 tj. 29 měsíců	225 990 768
průměrná částka na 1 měsíc	7 792 785
Národní podíl 15% za celek projektu	33 898 615
Evropský podíl 85% za celek projektu	192 092 152

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2017)

Hlavním cílem odborných praxí zaměřených na mladé lidi do 30 let je zvýšení jejich šancí při uplatnění na trhu práce. Jedná se o pomoc, prostřednictvím krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Tyto odborné praxe jsou financovány z prostředků Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky. V letech 2013 až 2015 byly Odborné praxe realizovány mimo jiné prostřednictvím regionálních individuálních projektů „Odborné praxe pro mladé do 30 let“ na jednotlivých krajských pobočkách ÚP ČR (UPCR, 2015).

Cílová skupina projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji

Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR v Moravskoslezském kraji, ve věku do 30 let, bez rozdílu vzdělání, bez nebo s minimální dosavadní pracovní zkušeností (tj. v součtu max. 2 roky praxe). Viz tabulka 3.8.

Tab. 3.8 - Zhodnocení výstupů a výsledků projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji

Výstupy projektu	Původní hodnota	Upravená hodnota (v průběhu realizace projektu)	Dosažená hodnota
Počet podpořených osob*	350	980	1 027
Počet úspěšných absolventů kurzů**	70	5	4
Počet sjednaných dohod na vyhrazené společensky účelné pracovní místo (odborná praxe)	350	980	1 019
Počet sjednaných dohod na mentora	350	-	536

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2015)

**Podpořená osoba - osoba, která vstoupila do projektu (podpis Dohody o účasti v projektu).*

***Úspěšný absolvent kurzu - osoba, která úspěšně ukončila rekvalifikační kurz.*

V tabulce 3.8 jsou údaje k 30.11.2015, tedy až k období, kdy byl projekt po žádosti o prodloužení prodloužen. Původní období bylo od roku 2007 do roku 2013.

Další hlavní činnosti projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK:

Prostřednictvím motivačních kurzů získají účastníci specifické informace o trhu práce a osvojí si základní měkké dovednosti. Pomocí rekvalifikací dojde k rozšíření jejich teoretických znalostí v souladu s potřebami zaměstnavatelů a absolvováním pracovní praxe v reálném prostředí u zaměstnavatelů, získají reálné pracovní dovednosti a kvalitní pracovní návyky. Všechny tyto aktivity tak povedou ke zvýšení šance uspět na trhu práce. Navíc zabrání mladým lidem, aby si zvykli na život na sociálních dávkách.

Rizikem odborných praxí pro mladé lidi do 30 let může být jejich nezáměr. Velice důležitá je tedy motivace a kvalitní a kvalifikovaná práce zprostředkovatelů (UPCR, 2015).

Zhodnocení klíčové aktivity projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK a to:

„Odborná praxe“

Do projektu Odborné praxe v Moravskoslezském kraji se mělo zájem zapojit až 998 zaměstnavatelů, kteří nabídli účastníkům projektu celkem 1 553 pracovních míst.

Tabulka 3.9 dokumentuje, kolik odborné praxe proběhlo v realizaci celého projektu.

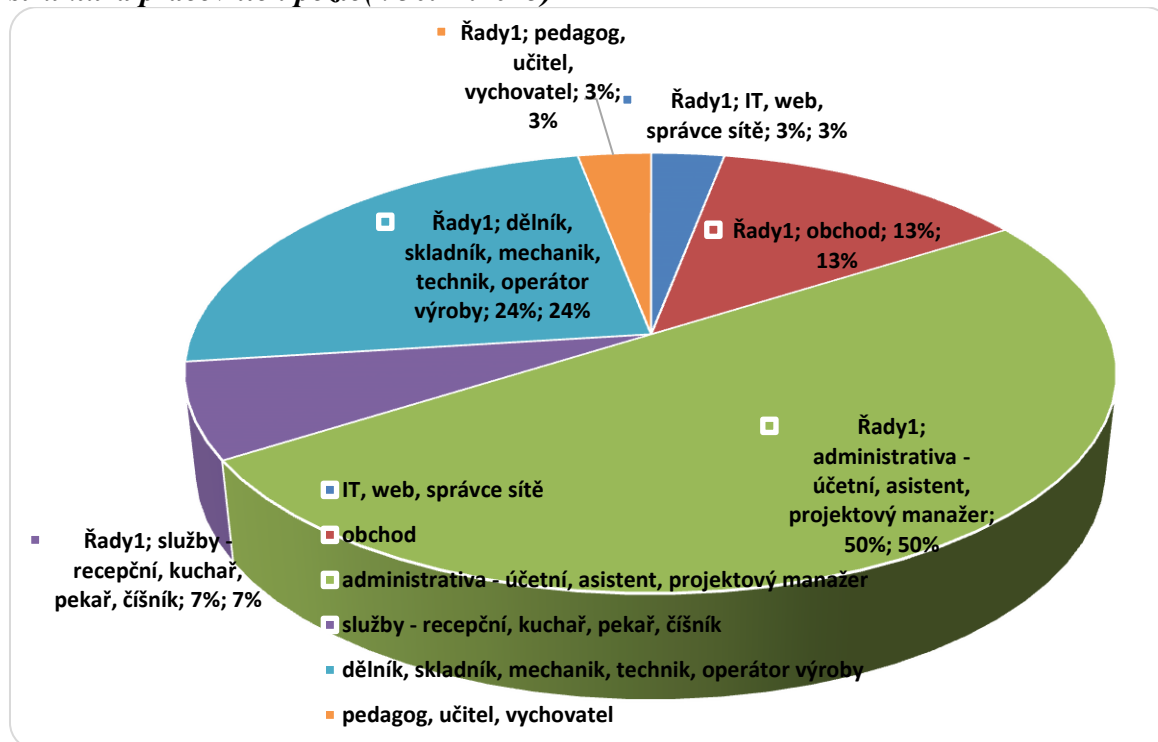
Tab. 3.9 Počet odborných praxí a mentorů – dle kontaktních pracovišť projektu v Moravskoslezském kraji k 30.11.2015

Kontaktní pracoviště projektu	Počet sjednaných příspěvků na SÚPM – počet odborných praxí	Počet sjednaných příspěvků na mentora
Bruntál	148	76
Frýdek - Místek	174	70
Karviná	173	77
Nový Jičín	153	112
Opava	147	77
Ostrava	224	124
Celkem	1 019	536

Zdroj: vlastní zpracování dle ÚP ČR (2015)

Na to navazuje graf 3.2, kde jsou přím popsány dílčí typy uplatnění uchazečů o práci, kteří byli do projektu zapojeni a jak se na konci projektu uplatnili. Stále převažuje typ pracovního uplatnění v kanceláři a tzv. administrativní činnost, kdy v dnešní době se hodně postrádají spíše odborné výučné práce, jako je mechanik zámečnický a dělník. Je to dáno špatným finančním ohodnocením.

Graf 3.2. Realizace odborných praxí za Moravskoslezským kraj financovaných z ESF – struktura pracovních pozic(k 30.11.2015)



Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2015)

Další zhodnocení klíčové aktivity „Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK“

Po ukončení klíčové aktivity projektu „Odborná praxe“ se zpět do evidence ÚP ČR – krajské pobočky v Ostravě vrátilo pouze **149 osob** z celkového počtu **1 019 účastníků** umístěných na praxi s podporou projektu. Projekt byl úspěšně realizován, aktivity byly řádně ukončeny a cílové indikátory byly splněny. Viz tabulka 3.9

V tabulce 3.10 je dokumentace umístění účastníků projektu na trhu práce na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. Jaká byla úspěšnost v rámci kontaktních pracovišť ÚP ČR a to z ohledem na účastníky pokračující v pracovním poměru u stejného zaměstnavatele u kterého absolvovali praxi, na účastníky, kteří byli aktivní a praxe jim pomohla k zaměstnání, ale u jiného zaměstnavatele a dále počet neúspěšných účastníků, kteří sice absolvovali praxi, ale následně práci nenašli a nikde se neumístili.

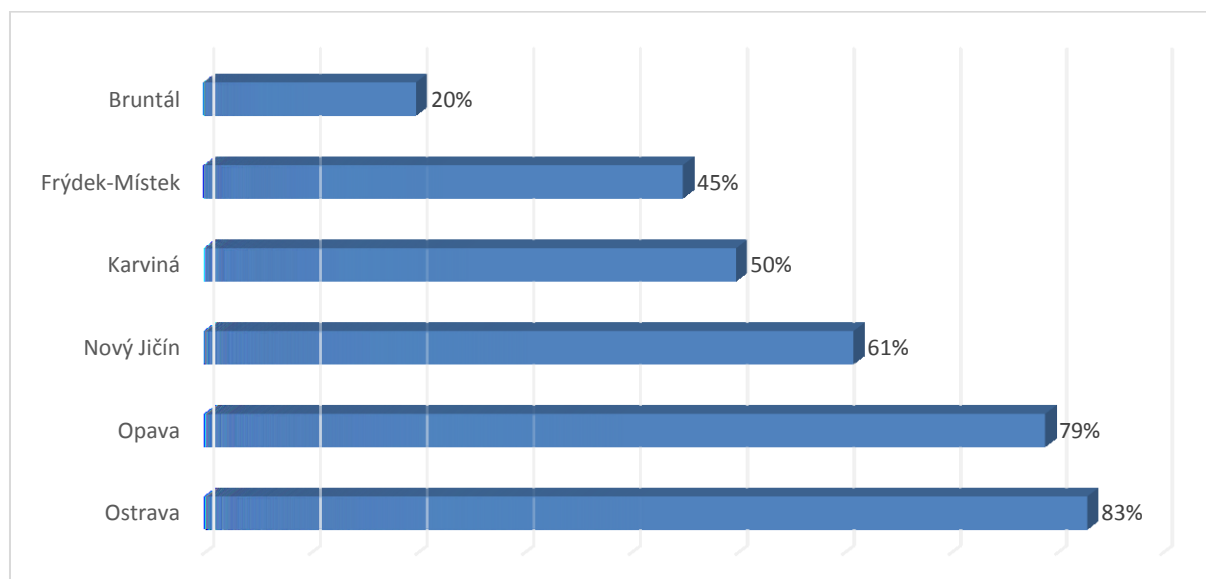
Tab. 3.10 Umístění účastníků projektu na trhu práce dle kontaktních pracovišť (počet osob) v Moravskoslezském kraji (k 30.11.2015)

Kontaktní pracoviště	Účastníci, kteří pokračují v pracovním poměru u stejného zaměstnavatele, u kterého absolvovali odbornou praxi	Účastníci zaměstnaní u jiného zaměstnavatele, než u kterého absolvovali odbornou praxi.	Účastníci, kteří ukončili účast na odborné praxi bez následného zaměstnání (důvody níže).
Ostrava	122	31	70
Opava	80	33	34
Nový Jičín	77	30	46
Karviná	72	40	62
Frýdek-Místek	81	28	64
Bruntál	69	15	64
Celkem	501	177	340

Zdroj: portál ÚP ČR (2015)

Graf 3.3 dokumentuje úspěšnost umístění účastníků zapojených do projektu financovaného z ESF v procentech, který ukazuje, jak byl projekt úspěšný v rámci Moravskoslezského kraje na kontaktních pracovištích ÚP ČR. Z přehledu je patrné, že největší úspěšnost byla v Ostravě a Opavě. V součtu s ostatními městy byla úspěšnost však stále menší než 50%.

Graf 3.3 Úspěšnost umístění účastníků projektu financovaných z ESF



Zdroj: vlastní zpracování (2017)

Bakalářská práce pokračuje novým obdobím v rámci Operačních programů a to Operačním programem Zaměstnanost, v období 2014 – 2020 s dvěma navazujícími projekty Příležitost dělá zaměstnance a Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji na předchozí období Operačním program Lidské zdroje a zaměstnanost s projekty Příležitost dělá(t) zaměstnance a Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji.

3.5 Projekty financované z Evropského sociálního fondu v Moravskoslezském kraji v Operačním programu Zaměstnanost

V této části práce budou podrobněji popsány projekty financované z Evropského sociálního fondu na podporu zaměstnanosti v Operačním programu Zaměstnanost za období 2014 - 2020. Vybrané dva projekty Příležitost dělá zaměstnance a Záruky pro mladé do 30 let v MSK, které navazují na výše uvedené projekty Příležitost dělá(t) zaměstnance a Odborné praxe pro mladé v Moravskoslezském kraji.

3.5.1 Projekt financovaný z Evropského sociálního fondu v Operačním programu Zaměstnanost „Příležitost dělá zaměstnance“

Projekt je zaměřen na komplexní podporu uchazečů nebo zájemců o zaměstnání ze sociálně znevýhodněného prostředí. Úspěšnému začlenění těchto osob na trhu práce předchází odstranění početných bariér, jak pracovních, tak i osobních a rodinných. Projekt je založen na úzké spolupráci s NNO, Agenturou pro sociální začleňování a veřejnou správou. Základem je dlouhodobá práce s klientem, získání si jeho důvěry a pozvolná příprava klientů na vstup na

TP formou prostupného zaměstnávání. Jeho dílčí aktivitou je motivační program, který proběhne v každé lokalitě samostatně za účasti cca 10 osob. Absolvování tohoto programu pomůže klientům uvědomit si vlastní silné a slabé stránky, podpoří schopnost účastníka pracovat s informacemi. Aktivita budou zaměřeny prakticky na znalosti a dovednosti, které mají vliv na získání pracovního místa. Součástí programu je přímá podpora účastníkům – odstranění bariér účasti na aktivitě formou doprovodných opatření. Projekt probíhá v období 2016 – 2019 (*ESFCR, 2016*).

Cílem projektu je umožnit všem účastníkům projektu, tj. min. 710 osobám, které jsou sociálně vyloučené, či jsou ohrožené sociálním vyloučením, začlenit se na trh práce, odstranit kvalifikační bariéry, které CS limitují v nástupu do zaměstnání tím, že min. 35 účastníků projektu získá kvalifikaci a podpořit vytvoření 231 pracovních míst pro CS v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a OP Z. Dále zvýšit zaměstnanost CS realizací prostupného zaměstnávání a dosažení nástupu 231 účastníků projektu do pracovního poměru a tím samozřejmě zefektivnit sociální inkluzi a nástroje APZ na místní úrovni posílením a prováděním spolupráce s místními neziskovými organizacemi, Agenturou pro sociální začleňování, státní správou a samosprávou vytvořením sítě spolupracujících organizací v rámci projektu a to s min. 60 zástupci místních sociálních aktérů.

Projekt je určen pro osoby sociálně vyloučené nebo osoby ohrožené sociálním vyloučením. Osobou sociálně vyloučenou nebo osobou ohroženou sociálním vyloučením se pro účely projektu rozumí uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, který naplňuje min. 2 z těchto vymezených znaků (stanovených ve spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování).

Jedná se zejména o:

Bydliště ve vymezené sociálně vyloučené lokalitě; Nevhodné bydlení (ubytovna, azylový dům, bez přístřeší atp.); Dlouhodobá nezaměstnanost (nad 5 měsíců v evidenci ÚP ČR; u absolventů nad 3 měsíce); Opakované sankční vyřazování z evidence ÚP ČR (min. 2x za posledních 5 let); Chybějící kvalifikace (nejvyšší dosažené základní vzdělání); Záznam v rejstříku trestů; Pobírání dávek v hmotné nouzi (i nepřímo jako osoba společně posuzovaná); Zadluženost (spotřebitelské úvěry, exekuce atp.).

Aktivita projektu pro jeho účastníky nabízí:

- Vstupní modul - pohovor k určení vstupní anamnézy klienta
- Motivační kurz (4 dny po 4 hodinách)

- Poradenský kurz „Základy pracovního práva" (4 dny po 4 hodinách)
- Poradenský kurz finanční gramotnosti „Práce a finance" (4 dny po 4 hodinách)
- Poradenský kurz zaměřený na základy PC (3 dny po 3 hodinách)
- Pracovní diagnostika s psychologem
- Zkouška profesí
- Individuální poradenství
- Pracovní asistence po nástupu do zaměstnání
- Zprostředkování zaměstnání - nabídka volných pracovních míst, organizace výběrových řízení (*ESFCR, 2016*).

Další důležité aktivity nebo-li programy projektu jsou: Motivační kurz, Právo pro praxi, Práce a finance. Všechny 3 části programu (Motivační kurz, Právo pro praxi, Práce a finance) jsou zakončeny zkouškou. Podmínkou úspěšného absolvování je nízká míra absence a úspěšně vykonaná zkouška. Aktivita bude realizována formou pracovní diagnostiky a zkoušky profesí. Rozpoznání pracovního potenciálu probíhá u klientů, u kterých byla potřeba komplexní anamnézy účastníka projektu identifikována pracovním poradcem, případně jiným odborným pracovníkem realizačního týmu.

Dále jsou v projektu podporovány tyto nástroje APZ:

- rekvalifikace,
- práce na zkoušku (PNZ),
- veřejně prospěšné práce (VPP),
- společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM).

Výsledkem aktivity bude důkladné zhodnocení profesních předpokladů každého účastníka z hlediska jeho osobnostních charakteristik a pracovních předpokladů, a to na základě analýzy:

- dosavadních pracovních zkušeností, dovedností a znalostí
- osobnostních a charakterových předpokladů pro výkon vybraných profesí
- rozsahu manuálních dovedností
- profesních očekávání

Rozpoznání pracovního potenciálu pomůže lépe pro účastníka zacílit další aktivity v projektu (např. školení, rekvalifikace, práce na zkoušku...), tak aby návazné aktivity zajistily reálnou možnost uplatnění se na trhu práce. Součástí KA je přímá podpora účastníkům – odstranění

bariér účasti na aktivitě formou doprovodných opatření. Zkouška profese je poradenský program šitý na míru účastníkovi, jehož cílem je seznámit účastníka projektu v dílnách středních odborných škol či přímo na pracovištích u zaměstnavatelů s náplní jednotlivých profesí. Praktické zkoušky jsou určeny klientům, kteří nemají vyhraněnou představu o svém dalším pracovním uplatnění. Díky této aktivitě účastník absolvuje odborný výcvik v dané profesi a poměrně rychlým a efektivním způsobem tak zjistí, zda daná profese odpovídá jeho schopnostem a zájmům. Praktickou zkoušku profese bude zajišťovat lektor odborného předmětu / mistr / vedoucí.

Cílem aktivity je průběžně rozkrývat a eliminovat bariéry vstupu na trh práce, udržení se na zprostředkovaném pracovním místě a působit na klientovu motivaci a proaktivní jednání ve vztahu k pracovnímu uplatnění. Aktivita se uskutečňuje zejm. individuální formou a to v kanceláři ÚP či v terénu / na pracovišti klienta. Aktivita je určena pro všechny účastníky projektu. Součástí KA je přímá podpora účastníkům – odstranění bariér účasti na aktivitě formou doprovodných opatření.

Aktivitu zabezpečuje odborný pracovník a supervizor, případně také lektor a psycholog. Odborný pracovník bude klientům denně k dispozici, bude poskytovat konzultace, poradenství, informace a podporu k plnění osobního cíle účastníka projektu. Dle zkušeností příjemce s realizací poradenství pro tuto CS je nutné do realizace této aktivity zapojit supervizora, který bude odbornému pracovníkovi k dispozici cca 1-2 h/měsíc. Díky odborné supervizi bude garantována odbornost a vhodnost poskytnutého poradenství. Supervizor bude monitorovat prospěch klienta z poradenské aktivity a bude zajišťovat dodržování příslušných právních, etických a profesionálních zásad a předpisů poradenské činnosti. Supervizor pomůže odborným pracovníkům zvládnout těžko řešitelné případy (komplikované životní osudy účastníků projektu). Případně se také do poradenských činností zapojí lektor (poradenství v oblasti komunikačně-prezentačních bariér, v oblasti úpravy CV a motivačního dopisu) či psycholog (osobní a rodinné překážky, zvládání stresu a strachu atd.).

V tabulce 3.11 se dokumentuje zatím celkové čerpání projektu za období realizace a to 1.3.2016 – 31.12.2016, je zde zohledněn i národní a evropský podíl a přepočet přibližné částky spotřeby výdajů na jeden měsíc. Všechny částky mají v sobě zahrnuty veškeré mzdy pracovníků realizačního týmu projektu, nájmy, vybavení (PC, tiskárny, nábytek), provozní věci (telefonní poplatky, kancelářské potřeby, tonery), včetně nástrojů APZ, RK, účastníků,

poradenství a přímá podpora. V tabulce jsem i zohlednila budoucí průměrné výdaje až do konce projektu tj. do 31.7.2019 tj. 41 měsíců a k tomu národní e evropský podíl.

Tab. 3.11 Charakteristika čerpání finanční alokaci projektu Příležitost dělá zaměstnance financovaného z Operačního programu Zaměstnanost (v Kč)

Příležitost dělá zaměstnance	
Čerpání financí projektu zatím za období od 1.3.2016-31.12.2016 tj. 10 měsíců	4 417 187
průměrná částka na 1 měsíc	441 719
Národní podíl 15% za 3/2016-12/2016	662 578
Evropský podíl 85% za 3/2016-12/2016	3 754 609
průměrná celková částka za celou dobu realizace projektu 1.3.2016-31.7.2019 tj. 41 měsíců	18 110 467
Národní podíl 15% za celek projektu	2 716 570
Evropský podíl 85% za celek projektu	15 393 897

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR 2017

3.5.2 „Záruky pro mladé v Moravskoslezském kraji“: navazující projekt v novém programovém období v rámci Operačního programu Zaměstnanost OPZ

Cílovou skupinou jsou mladí lidé ve věku 29 let (včetně), kteří jsou evidováni na ÚP ČR tj. uchazeči o zaměstnání (osoby s kumulací hendikepů na trhu práce, osoby se zdravotním postižením, ekonomicky neaktivní osoby vč. osob vracejících se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené). Aktivita projektu jsou prioritně zaměřeny na skupinu osob (bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání), která postrádá pracovní zkušenosti, nebo jejichž pracovní zkušenosti nejsou delší než 2 roky od ukončení přípravy na povolání. Jedná se o osoby, u kterých je hlavním limitujícím faktorem vstupu do zaměstnání chybějící praxe a nedostatek pracovních zkušeností. Období realizace projektu je 2016 – 2019.

V tabulce 3.12 můžeme vidět zatím celkové čerpání projektu za období realizace a to 1.2.2016 – 31.12.2016, je zde zohledněn i národní a evropský podíl a přepočet přibližné částky spotřeby výdajů na jeden měsíc. Všechny částky mají v sobě zahrnuté veškeré mzdy pracovníků realizačního týmu projektu, nájmy, vybavení (PC, tiskárny, nábytek), provozní věci (telefonní poplatky, kancelářské potřeby, tonery), včetně nástrojů APZ, RK, účastníků, poradenství a přímá podpora. V tabulce jsem i zohlednila budoucí průměrné výdaje až do konce projektu tj. do 31.3.2019 tj. 37 měsíců a k tomu národní e evropský podíl.

Tab. 3.12 Charakteristika čerpání finanční alokaci projektu Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financovaného z Operačního programu Zaměstnanost (v Kč)

Záruky pro mladé do 30 let v MSK	
Čerpání financí projektu zatím za období od 1.2.2016-31.12.2016 tj. 11 měsíců	5 460 192,85
průměrná částka na 1 měsíc	496 381,17
Národní podíl 15% za 3/2016-12/2016	819 028,93
Evropský podíl 85% za 3/2016-12/2016	4 641 163,92
průměrná celková částka za celou dobu realizace projektu 1.3.2016-31.3.2019 tj. 37 měsíců	18 366 103,29
Národní podíl 15% za celek projektu	2 754 915,49
Evropský podíl 85% za celek projektu	15 611 187,80

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2017)

Projekt vychází ze současných potřeb trhu práce a měl by účastníkům z řad cílových skupin napomoci k rychlejšímu nastartování jejich profesní kariéry, a to prostřednictvím souboru na sebe navazujících aktivit.

Tento komplex aktivit zajistí účastníkům projektu:

- ✓ získat specifické informace o trhu práce a osvojit si základní měkké dovednosti (poskytnutí poradenství),
- ✓ rozšířit si teoretické znalosti v souladu s potřebami zaměstnavatelů (poskytnutí rekvalifikací),
- ✓ získat reálné pracovní dovednosti a kvalitní pracovní návyky (absolvováním odborné praxe v reálném prostředí u zaměstnavatelů) (UPCR,2015).

Vedle hlavního limitujícího faktoru ovlivňující zaměstnatelnost mladých lidí tj. nedostatek pracovních zkušeností a chybějící praxe, jsou dalšími důležitými příčinami setrvávání těchto osob v evidenci ÚP ČR např.:

- ✓ nedostatek volných pracovních míst vhodných pro absolventy,
- ✓ malá aktivita při hledání zaměstnání a nepřiměřená sebe prezentace u zaměstnavatelů,
- ✓ nedostatek zkušeností, dovedností, komunikačních a dalších kompetencí na potřebné úrovni (nesamostatnost, nedostatečná schopnost týmové spolupráce),
- ✓ pravděpodobnost souběhu evidence absolventů na ÚP ČR s jejich příležitostnou prací "na černo",

- ✓ nereálné mzdové požadavky uchazečů vzhledem k prvnímu nástupu do pracovního poměru.

Předpokládá se zařadit do projektu minimálně 750 osob uvedené cílové skupiny.

Dílčími cíli projektu jsou:

- ✓ poskytnout této skupině (cca 524 osob) prostřednictvím praxe odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese a zajistit dlouhodobé zaměstnání,
- ✓ předcházet tak opakované evidenci a celkově snížit průměrnou dobu evidence mladých uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce,
- ✓ zvýšit kvalifikaci prostřednictvím rekvalifikací pro cca 70 osob,
- ✓ překonávání a odstraňování, kvalifikačních a sociálních bariér a bariér pro aktivizaci a motivaci k hledání a udržení si zaměstnání prostřednictvím poradenských aktivit (určeno pro všechny osoby zařazené do projektu).

Pro účastníky nabízí projekt komplexní na sebe navazující školící, poradenské aktivity s možností získat odbornou praxi přímo u zaměstnavatelů. Cílem těchto aktivit je především:

- ✓ začlenění mladých osob do 29 let věku (včetně) na trh práce,
- ✓ poskytnout účastníkům prostřednictvím aktivit projektu odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese,
- ✓ získat kvalitní a dlouhodobé zaměstnání,
- ✓ předcházet opakované evidenci a snížit průměrnou dobu evidence mladých uchazečů o
- ✓ zaměstnání na Úřadě práce,
- ✓ umístění účastníků projektu na pracovní místa s alespoň minimálním potenciálem kariérního růstu u daného zaměstnavatele, která odpovídají stupni jimi dosaženého vzdělání na pracovním trhu,
- ✓ překonání a odstranění, kvalifikačních a sociálních bariér a bariér pro aktivizaci a motivaci k hledání a udržení si zaměstnání,
- ✓ rekvalifikace a další vzdělávací aktivity se zaměří zejména na získání odborných znalostí a dovedností, obecně vyžadovaných na trhu práce, s cílem připravit uchazeče pro konkrétní profesi.

Projekt široce využívá přímou podporu cílové skupině (především formou SÚPM – společensky účelná pracovní místa, příspěvkem na mentora, práce na zkoušku, poskytnutí poradenství a rekvalifikací) a dále přispívá k:

- ✓ nastartování systému spolupráce ÚP se zaměstnavateli a aktivní vyhledávání volných pracovních míst, monitoring zaměstnavatelů (aktivní získávání zaměstnavatelů do projektu),
- ✓ nastartování systému praxí založeného na protnutí poptávky (na straně zaměstnavatelů) a nabídky (na straně uchazečů o zaměstnání),
- ✓ cílení a zvýšení účinnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jejich nasměrováním k udržitelným a dlouhodobým pracovním příležitostem.

Možnosti odborných praxí na projektu Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji

Odborná praxe je realizována formou pracovního poměru u zaměstnavatele ve stanovené týdenní pracovní době, tj. 40 hodin týdně. Ve výjimečných, odůvodněných případech (například pokud je uchazeč o zaměstnání zároveň osoba pečující o dítě do 15 let) může být Odborná praxe realizována rovněž formou pracovního poměru v kratší pracovní době, nejméně však 20 hodin týdně. Úřad práce může zaměstnavateli za tímto účelem poskytnout mzdový příspěvek ve formě příspěvku na Společensky účelné pracovní místo vyhrazené.

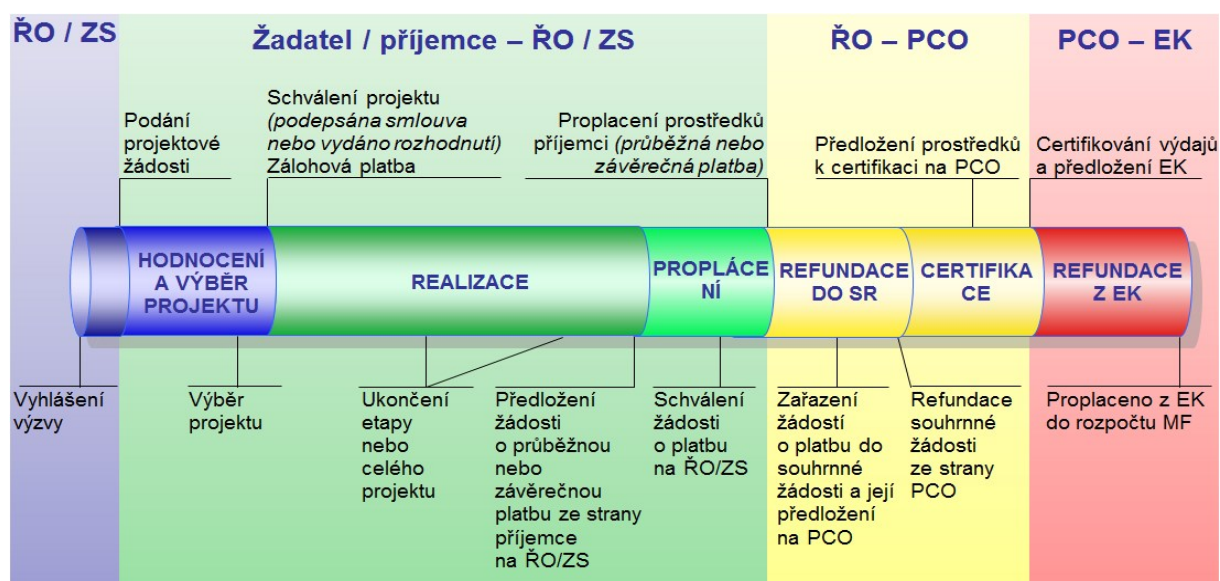
4. Zhodnocení přínosů vybraných projektů financovaných z ESF na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

V bakalářské práci bude věnována pozornost zhodnocení vybraných projektů financovaných z ESF v MSK za období 2007 – 2013 a 2014 - 2020, jaký měly přínos, pomocí analýz, finančních alokací a podpořených osob. Taktéž pomocí řízeného rozhovoru s manažery vybraných projektů s kritérii uvedenými v podkapitole 4.3.

4.1 Zhodnocení přínosu projektů ESF na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji

Celková alokace z ESF na programové období 2007 – 2013 na podporu projektů, celkově čítala 96 194,5 mil. Kč.(portál EU 2017). V obrázku 4.1 je schéma průběhu čerpání finančních alokací na projekty.

Obr. 4.1 Průběh čerpání finančních prostředků na projekty financované z ESF



Zdroj: Dotace EU (2017)

V každém kraji byl v rámci 5. výzvy realizován jeden individuální projekt zaměřený na podporu poskytování sociálních služeb, s výjimkou Jihomoravského kraje, kde byla v roce 2012 zahájena také podpora služeb z druhého projektu.

Celkový objem alokovaných prostředků na individuální projekty dle smluv činil 5,1 mld. Kč (včetně druhého projektu Jihomoravského kraje s alokací 590 mil. Kč⁶), přičemž prostředky na jednotlivé projekty se pohybují mezi částkami 225 mil. Kč v Libereckém kraji a **595 mil. Kč** v kraji Moravskoslezském. U osmi projektů byla již ukončena jejich realizace a u šesti, včetně druhého projektu Jihomoravského kraje, realizace stále probíhá. Celkem dle údajů z

posledních monitorovacích zpráv bylo v rámci projektů vyčerpáno 3,8 mld. Kč pokrývající 73 % alokace. Nejnižší podíl vyčerpaných prostředků mají, kromě druhého projektu Jihomoravského kraje, Středočeský (42,8 %) a Plzeňský kraj (53,0 %).

Celkový objem prostředků určený na sociální služby dle smluv uzavřených s dodavateli (mimo projekt Jihomoravského kraje) je ve výši 4,1 mld. Kč a odpovídá 91 % celkových způsobilých nákladů projektů (4,5 mld. Kč). Celkem bylo či stále je z individuálních projektů podporováno 933 sociálních služeb, a to v rámci šestnácti druhů služeb sociální prevence. V jednotlivých krajích bylo podporováno od 9 do 13 druhů sociálních služeb s tím, že u většiny krajů byly podpořeny služby v rámci 10 až 12 druhů služeb. Počet podpořených poskytovatelů sociálních služeb v jednotlivých krajích dosáhl výše od 33 v Karlovarském kraji po 174 v Moravskoslezském kraji.

V jednotlivých krajích bylo průměrně u 80 % druhů služeb podpořeno přes polovinu všech registrovaných sociálních služeb. U více jak čtvrtiny podporovaných druhů služeb byly v jednotlivých krajích podpořeny všechny poskytované služby. Tyto výsledky a zjištění potvrzují velký význam podpory z ESF v oblasti poskytování sociálních služeb v krajích. (Sociální služby typu – azylové domy pro jednotlivce, azylové domy pro rodiny s dětmi, intervenční centra, kontaktní centra, krizová pomoc, služby následné péče, sociální rehabilitace, odborné sociální poradenství, podpora samostatného bydlení apod.) (ESFCR 2012).

V tabulce 4.1 je vidno jaké byly výsledky projektů financovaných z Evropského finančního fondu za období 2007 – 2013, tzn. Za první monitorovací období.

Tab. 4.1 Výsledky projektů financovaných z ESF v Moravskoslezském kraji

Výsledky projektů 2007-2013	Počet podpořených osob	Rozpočet (v Kč)	aktivity, cíle
Vzdělávejte se pro růst v MSK	3.027	77,6 mil.	schváleno - 878 školních aktivit pro 6400 zaměstnanců. Realizováno - 7772 školních aktivit pro 5245 zaměstnanců
Vzdělávejte se pro růst v MSK II.	2.943	94.377 886	úspěšnost absolventů kurzu 4115
Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK	1.027	242.502014	úspěšnost zaměstnání účastníků projektu 66,7 %
Příležitost dělá(t) zaměstnance	273	27.234.900	úspěšnost zaměstnání účastníků projektu 61%, 151 účastníků během realizace projektu dostalo práci
MIKOP - Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR	3.427	320.647538	počet úspěšných absolventů kurzu 1826 osob, vzdělávání pracovníků pro úspěšnost projektu 204 osob

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚPČR (2016)

Zdůvodnění finančních alokací

Rozdělení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy programu a tematické cíle vychází zejména z: – strategie a věcného zaměření prioritních os OPZ; – investičních priorit Evropského sociálního fondu uvedených v nařízení o ESF; – požadavků na tematickou koncentraci obsažených v legislativě k ESI fondům; – Dohody o partnerství 2014-2020; – Strategie Evropa 2020 a vzdálenosti od jednotlivých národních cílů; – Národního programu reforem a Specifických Doporučení Rady; – zkušeností ze současného programového období; – odhadu absorpční kapacity jednotlivých prioritních os.

Tab. 4.2 Projekt Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financovaný z ESF v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost

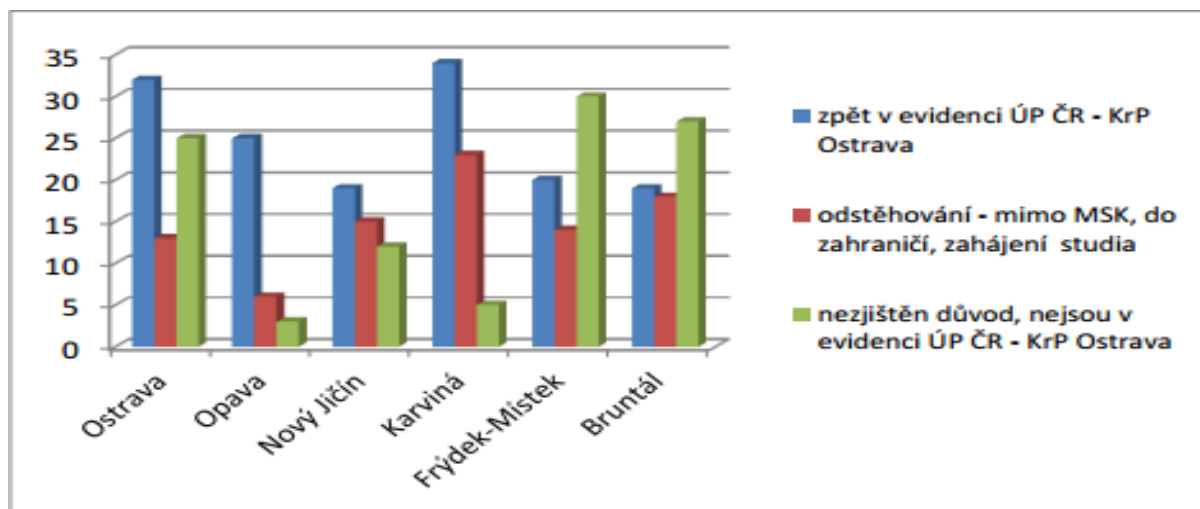
Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK	
hlavní cíl:	Hlavním cílem projektu bylo začlenění mladých lidí do 30 let na trh práce. Klíčové aktivity projektu byly nastaveny tak, aby byly nápomocny účastníkům z řad cílové skupiny k rychlejšímu nastartování jejich profesní kariéry.
cílová skupina:	Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR v Moravskoslezském kraji, ve věku do 30 let, bez rozdílu vzdělání, bez nebo s minimální dosavadní pracovní zkušeností (tj. v součtu max. 2 roky praxe).
Výsledky: udržitelnost pracovních míst:	Bezprostředně po skončení odborné praxe financované z prostředků projektu zůstalo v zaměstnání u stejných zaměstnavatelů (u kterých probíhala odborná praxe) až 49,3 % (tj. 501) účastníků. Dalšíh 17,4 % (tj. 177) osob si našlo zaměstnání u jiných zaměstnavatelů, než probíhala odborná praxe. Zhruba 8,6 % praxí bylo ukončeno již v rámci prvních tří měsíců pracovního poměru (ve zkušební době).

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu ÚP ČR (2016)

Na tabulku 4.2 navazuje zohlednění a ukázka obrázku grafu 4.2, kde dokumentace rozdělení na jednotlivé pobočky Úřadu práce, úspěšnost po skončení projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financovaného z Evropského finančního fondu

Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Po ukončení klíčové aktivity projektu „Odborná praxe“ se zpět do evidence ÚP ČR – krajské pobočky v Ostravě vrátilo pouze 149 osob z celkového počtu 1 019 účastníků umístěných na praxi s podporou projektu.

Obr. 4.2 Výsledky projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK



Zdroj: portál ÚP ČR (2016)

Dalším ukončeným projektem je Příležitost dělá(t) zaměstnance financovaný z Evropského finančního fondu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, kde již můžeme vidět výsledky.

Téměř 300 uchazečům z vyloučených lokalit nabídl ÚP ČR možnost získat práci. Celkem 151 účastníků regionálního projektu s názvem „Příležitost dělá(t) zaměstnance“ získalo během osmi měsíců novou práci. To je 55 % z celkového počtu lidí, kteří do programu vstoupili. Další desítka uchazečů pak uzavřela se zaměstnavatelem dohodu o pracovní činnosti nebo o provedení práce. Projekt, který realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR (KrP ÚP ČR) v Ostravě, je určen sociálně vyloučeným klientům (MPSV, 2015).

Od srpna 2014 se do projektu zapojilo 273 lidí ze sociálně vyloučených lokalit na Ostravsku, Karvinsku, Novojičínsku, Bruntálsku a Frýdecko-Místecku. Nejvíce jich pak do něj vstoupilo v Ostravě a v Odrách (MPSV, 2015).

V tabulce 4.3 jsou srovnány počty osob projektu (1)Příležitost dělá(t) zaměstnance a (2)Odborné praxe pro mladé do 30 let v MSK z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a navazujícího projektu (3)Příležitost dělá zaměstnance a (4)Záruky pro mladé do 30 let z Operačního programu Zaměstnanost

Tab. 4.3 Srovnání realizovaných projektů z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a z Operačního programu Zaměstnanost

Projekt(1):Příležitost dělá(t) zaměstnance	k 30.11.2015	Projekt(3):Příležitost dělá zaměstnance	k 28.2.2017
celkový počet osob, kteří vstoupili do projektu	273 osob	celkový počet osob, kteří vstoupili do projektu	246 osob
z toho žen:	140 osob	z toho žen:	138 osob
z toho mužů:	133 osob	z toho mužů:	108 osob
Projekt(2):Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK	k 30.11.2015	Projekt(4):Záruky pro mladé do 30 let v MSK	k 31.12.2016
celkový počet osob, kteří vstoupili do projektu	1027 osob	celkový počet osob, kteří vstoupili do projektu	302 osob
z toho žen:	603 osob	z toho žen:	186 osob
z toho mužů:	424 osob	z toho mužů:	116 osob

Zdroj: vlastní zpracování dle interních materiálů ÚP ČR (2017)

Na tabulku 4.3 navazují výsledky, kdy mezi účastníky projektu tvoří většinu – 75 % - ti, kteří jsou dlouhodobě bez práce. Celkem 67 % z nich pobírá dávky v hmotné nouzi, 72 % nemá žádnou či má nevhodnou kvalifikaci, 54 % je zadluženo, 49 % je ohroženo nestabilitou bydlení (žijí na ubytovnách, v azylových domech apod.) (MPSV, 2015).

Aktuální stav čerpání programů EU - nejvíce je čerpáno z programu OPZ zaměstnanost cca 50%, ale celkově ze všech projektů v ČR je naplněnost jen 5%, což je velice nízký výsledek, a proto vláda musí jednat a zajistit větší čerpání z EU (ESFCR, 2017).

4.2 Zhodnocení vybraných projektů financovaných z ESF dle struktury účastníků z Úřadu práce ČR

„Výsledky jednotlivých zahraničních studií ukazují, že role a využívání evropských projektů v politice zaměstnanosti jednotlivých členských zemí Evropské unie jsou podobné tuzemským zkušenostem. Kritizovány jsou zejména časové prodlevy spojené s administrativou, ne vždy dostatečná profesionalita pracovníků státního aparátu nebo problémy spojené s naplněním kvót předem naplánovaného počtu účastníků projektů“ (HORÁK, 2014).

Zhodnocení finančních prostředků a využití na podporu zaměstnanosti v MSK

Oproti programovému období 2007–2013 došlo v systému čerpání z evropských fondů k zavedení některých novinek. A to na evropské i české úrovni.

Mezi nejdůležitější z nich patří:

- rozšíření počtu zapojených fondů (nově i EAFRD a EMFF, tedy fondy politiky rozvoje venkova a Společné námořní a rybářské politiky)
- nastavení systému předběžných podmínek;
- důraz na posílení strategického řízení a plánování při přípravě a realizaci programového období, Dohody o partnerství či jednotlivých programů a obecně na kvalitu strategické práce v ČR.
- vyšší měřitelnost přínosu podpořených operací (důraz na plnění stanovených indikátorů);
- finanční závislost na rychlosti a kvalitě čerpání (výkonnostní rámec);
- vyšší míra uplatnění územně specifického přístupu a využití integrovaných nástrojů;
- vyšší míra uplatnění finančních nástrojů na úkor dotací (*ESFCR, 2015*).

V českých podmínkách mezi hlavní novinky patří především:

- snížení počtu programů (snížení počtu tematických OP a ustavení jednoho Integrovaného regionálního operačního programu na místo původních sedmi ROPů);
- koncepce Jednotného metodického prostředí (má zajistit stejná pravidla skrze celý systém);
- rozšířené fungování monitorovacího systému (zjednodušení administrativy, žadatel již nebude muset tisknout žádné papíry) (*ESFCR, 2015*).

V tabulce 4.4 jsou znázorněny ukazatele a počty podpořených osob v projektu Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji v Operačním programu Zaměstnanost, realizace projektu 1.2.2016 – 31.3.2019. Proto tabulka dokumentuje uzavřený rok 2016 na kontaktních pracovištích ÚP ČR – Bruntál, Krnov, Frýdek-Místek, Třinec, Karviná, Nový Jičín, Odry, Opava a Ostrava viz zkratky v tabulce.

Tab. 4.4 Struktura účastníků projektu Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji Operačního programu Zaměstnanost za uzavřený rok 2016

Záruky pro mladé do 30 let v MSK										
Ukazatel	CELKEM 2016									
	Br	Krn	Fm	Tř	Ka	Nj	Odr	Op	Ov	S
Počet osob, které vstoupily do projektu	34	0	36	0	45	40	0	49	98	302
- z toho dlouhodobě nezaměstnaní	16	0	16	0	27	12	0	22	40	133
- z toho účastníci bez vzdělání a ZŠ	3	0	0	0	1	0	0	1	3	8
Počet osob, které ukončily účast v projektu	6	0	11	0	9	12	0	11	20	69
- z toho bez vážných důvodů (nespolupráce, porušení povinností, osobní důvody, aj.)	1	0	3	0	3	3	0	1	8	19
- z toho vážné důvody (zdravotní aj.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Účastníci, kteří získali kvalifikaci	1	0	2	0	0	1	0	0	1	5
Celkový počet účastníků projektu	16	0	17	0	16	13	0	16	39	117

Zdroj: interní materiály ÚP ČR (2016)

V tabulce 4.5 jsou znázorněny ukazatele a počty podpořených osob v projektu Příležitost dělá zaměstnance v Operačním programu Zaměstnanost, realizace projektu 1.3.2016 – 31.7.2019. Tabulka dokumentuje uzavřený rok 2016 na kontaktních pracovištích ÚP ČR – Bruntál, Krnov, Frýdek-Místek, Třinec, Karviná, Nový Jičín, Odry, Opava a Ostrava viz zkratky v tabulce.

Tab. 4.5 Struktura účastníků projektu Příležitost dělá zaměstnance Operačního programu Zaměstnanost za uzavřený rok 2016

Příležitost dělá zaměstnance										
Ukazatel	CELKEM 2016									
	Br	Krn	Fm	Tř	Ka	Nj	Odr	Op	Ov	S
Počet osob, které vstoupily do projektu	26	21	0	19	31	0	32	0	62	191
- z toho dlouhodobě nezaměstnaní	19	14	0	13	27	0	23	0	47	143
- z toho účastníci bez vzdělání a ZŠ	15	10	0	9	21	0	18	0	37	110
Počet osob, které ukončily účast v projektu	9	3	0	5	6	0	9	0	29	61
- z toho bez vážných důvodů (nespolupráce, porušení povinností, osobní důvody, aj.)	2	0	0	1	1	0	0	0	6	10
- z toho vážné důvody (zdravotní aj.)	0	0	0	1	1	0	0	0	7	9
Účastníci, kteří získali kvalifikaci	0	0	0	0	2	0	0	0	3	5
Celkový počet účastníků projektu - kumulativně	25	17	0	13	28	0	23	0	58	164

Zdroj: interní materiály ÚP ČR (2016)

4.3 Zhodnocení vybraných projektů financovaných z ESF v Moravskoslezském kraji na základě informací od odborníků z praxe

Tato část práce obsahuje řízený rozhovor s manažery vybraných projektů. Příležitost dělá zaměstnance a Záruky pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financované z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Zaměstnanost a projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Moravskoslezském kraji financované z Evropského finančního fondu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jako kritéria pro hodnocení byly zvoleny:

- klady a zápory projektů
- rizika a problémy (služební zákon, poptávka po projektech, nezájem účastníků)
- uplatitelnost na trhu práce (nabídka pracovních příležitostí)
- potřeby pro kvalitní realizaci projektů (finance, dostatek zaměstnanců ÚP ČR)

Viz tabulka 4.6, kde jsou výsledky z řízeného rozhovoru s odborníky projektů.

Tab. 4.6 Výsledky hodnocení vybraných projektů financovaných z ESF na základě řízeného rozhovoru odborníky z praxe

Kritéria	Příležitost dělá zaměstnance	Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK	Záruky pro mladé do 30 let
Klady a zápory	projekt je dobře nastaven, poptávka klientů je dostačující, jsou stále poskytovány služby odpovídající poptávce	bylo podpořeno daleko více osob, než se na začátku počítalo – na začátku 350 osob a na konci již 1027 podpořených osob	zatím velký zájem klientů o zapojení se do projektu, v rámci poradenských služeb, jsou plně naplňovány indikátory projektu
Problémy a rizika	spočívá spíše v interních záležitostech, typu pomalá výběrová řízení na výběr realizačního týmu pro dobrý chod projektu	problémy nastaly na konci realizace projektu, kdy se tlačilo na čerpání finančních prostředků v rámci prodloužení projektu ze srpna 2015 do konce listopadu 2015	taktéž problém spočívá spíše v interních záležitostech, typu pomalá výběrová řízení na výběr realizačního týmu pro dobrá chod projektu
Uplatitelnost na trhu práce	pomoc osobám v těžké sociální situaci pro znovu začlenění do pracovního života	uplatitelnost byla taky dobrá, akorát byl výšený nezáměr zařazení osob do rekvalifikačních kurzů	pomoc osobám v sociální situaci pro zařazení do práce po absolvování školy či kurzu
Potřeby pro kvalitní realizaci projektu	indikátory jsou nastaveny podle SMART analýzy tedy ambiciózně a realisticky	nedostačující obsazenost realizačního týmu projektu pro rozvedení většího poradenství a rekvalifikací v projektu	zatím není speciální potřeba pro realizaci projektu

Zdroj: Vlastního zpracování na základě řízeného rozhovoru (2017)

V tabulce 4.6 jsou vystihnuty závěry 3 zhodnocení z projektů Příležitost dělá zaměstnance, Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK a Záruky pro mladé do 30 let financovaných z ESF na základě řízeného rozhovoru s manažery projektů na ÚP ČR, kde byly použity 4 kritéria klady a zápory projektů, problémy a rizika, které mohly nastat v projektech, uplatitelnost účastníků projektů na trhu práce po skončení a potřeby realizačních týmů projektů pro efektivnost projektů v rámci ÚP ČR. Ze zhodnocení vyplývá velice pozitivní ohlas na realizaci projektů. Jsou velice nápomocny pro sociálně slabší účastníky, hlavně podporují zaměstnanost a doplňují potřebné kvalifikace pro následné zařazení a uplatnění na trhu práce. Problémy nastávají spíše v rámci nového služebního zákonu, kdy probíhají zdloouvější výběrové řízení pro realizační týmy projektů či neochota některých účastníků pro zapojení se do projektů. Avšak přes některé problémy, jsou plně naplněny indikátory projektů a úspěšnost je velká, mnoho účastníků po skončení své působnosti na projektu zařadí

do pracovního procesu. Například v projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK bylo na počátku projektu 350 podpořených osob a na konci jich již bylo už 1027, což nám ukazuje hojný zájem o tuto podporu zaměstnanosti.

Vlastní doporučení a návrhy:

Pro větší úspěch projektů by byla potřeba zajištění větší finančních alokací, pro zdůraznění realizace pro uchazeče o zaměstnání, kteří se projektů účastní. To nejsou jediné nedostatky. Chybí lepší zázemí, prostory i větší realizační týmy pro práci na projektech. Mnohdy činnosti na projektech podporu zaměstnanosti prodlužují výběrová řízení, jelikož nový služební zákon nařizuje velice zdoluhavý proces výběru nejvhodnějšího žadatele na pozici.

Dle mého názoru hlavním negativem projektů je velice špatná informovanost lidí v kraji a to ne proto, že by pracovníci realizačních týmů projektů či zaměstnanci ÚP ČR špatně informovali potřebnou skupinu osob, ale proto, že nemají k dispozici dostatek finančních prostředků na podporu na větší propagaci projektů. Z vlastního výzkumu, který jsem prováděla v rámci mé bakalářské práce, jsem zjistila, že cirká 75 % nemá žádné informace o projektech a jejich zaměření, v tom horším případě, vůbec povědomí, že nějaké projekty v rámci ÚP ČR jsou podporovány na zvýšení zaměstnanosti jak v Moravskoslezském kraji, tak v celé České Republice.

Pro průběh a fungování projektů jsou v současnosti zatím finanční alokace dostačující a ohlasy ukončených účastníků jsou velice kladné, viz má analýza. Do budoucna bych však navrhovala větší propracovanost a připravenost projektů před zahájením. Je totiž téměř pravidlem, že projekty začnou svou realizaci, ale teprve během realizace za běhu, se přichází na různé problémy a mnohdy některé potřebné věci přichází až v průběhu projektu a ne na samém začátku realizace projektů.

Přesto projekty na podporu zaměstnanosti jsou velice dobrým přínosem pro náš kraj a do budoucna pro rozvoj potenciálních nápadů pro kvalitnější život v našem kraji.

5. Závěr

V bakalářské práci byla věnována pozornost využití zdrojů EU se zaměřením na problematiku zaměstnanosti v České Republice a Moravskoslezském kraji. Jedná se o velmi důležité finanční zdroje, které podstatnou měrou přispívají k řešení problematiky nezaměstnanosti v České republice a jejích krajích, které jsou tímto problémem nejvíce postižené. V bakalářské práci byly analyzovány a hodnoceny 4 vybrané projekty na podporu zaměstnanosti Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK, Příležitost dělá(t) zaměstnance z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a projekty na ně navazující Záruky pro mladé do 30 let a Příležitost dělá zaměstnance v Operačním programu Zaměstnanost. Tyto projekty se specifikují na cílovou skupinu do 30 let a sociálně slabé. Cíl práce stanovený v úvodu byl splněn. V monitorovacím období 2007-2013 byly hodnoceny 2 projekty Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK a Příležitost dělá(t) zaměstnance. Ze zhodnocení těchto projektů financovaných z Evropského sociálního fondu v Moravskoslezském kraji pro snížení nezaměstnanosti vyplynulo, že byly alokovány finanční prostředky z ESF celkem 2 697 369 14 Kč a z toho národní podíl 40 460 537,1 Kč a evropský podíl 22 927 6376,9 Kč. Tyto finanční prostředky z ESF umožnily snížit zaměstnanost o 30 %, kdy bylo zapojeno 1300 účastníků, úspěšnost umístění zapojených osob v projektech je celkem cca 70 %. V projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let v MSK dává úspěšnost 66,7 % a projekt Příležitost dělá(t) zaměstnance dává 61% .

V monitorovacím období 2014-2020 byly hodnoceny další 2 projekty Záruky pro mladé do 30 let a Příležitost dělá zaměstnance. Celkové finanční alokace za toto období z ESF k 31.12.2016 jsou 9 877 379,81 Kč, z toho národní podíl 1 481 606,98 Kč a evropský podíl 8 395 772,83 Kč (národní podíl představuje státní rozpočet). Jelikož jsou tyto projekty v realizaci teprve cca 1 rok nelze zde ještě mluvit o snížení nezaměstnanosti. V celkovém počtu však bylo již zapojeno 548 účastníků a dohromady je zatím úspěšnost projektů na 60 %. Za období 2007-2013 byly projekty přisunem pro trh práce a celkovou zaměstnanost, jelikož napomohly snížit nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji a dále pracovní příležitosti pro cílovou skupinu do 30 let na Úřadu práce ČR. Celkový objem prostředků na individuální projekty činil 5,1 miliard Kč z toho 595 mil. Kč na Moravskoslezský kraj. U navazující období 2014-2020 došlo k rozšíření počtů zapojených fondů a hlavně k vyšší míře uplatnění finančních nástrojů na úkor dotací. Projekty jsou realizovány na většině pobočkách ÚP ČR (Bruntál, Krnov, Frýdek-Místek, Třinec, Karviná, Nový Jičín, Odry, Opava, Ostrava).

Navazující monitorovací období si klade ještě větší úspěch v rámci propracovanosti nových navazujících projektů, nových iniciativ. Nyní i probíhají takzvané burzy práce v rámci projektů financovaných z ESF, kde si lidé sami individuálně mohou projít stánky s nabídkou pracovních míst, tento směr podpory má velice dobrý ohlas a do budoucna se bude dále praktikovat. Na základě výsledků zhodnocení projektů z využitím řízeného rozhovoru odborníky z praxe podle zvolených kritérií také vyplynuly jen pozitivní ohlasy, kdy u projektů se musely navyšovat indikátory, jelikož byl velký zájem o účast na projektech, i když se par účastníků našlo, který neměly žádný zájem se účastnit, avšak by to samy potřebovaly. Problém, který brzdí aktivní a rychlý chod projektů je nový služební zákon, v kterém jsou nové nařízení, na základě kterých je náročná personální agenda, která zapříčiňuje zdlouhavé výběrové řízení pro výběr vhodných zaměstnanců do realizačních týmů projektů. Díky projektům je uplatnitelnost na trhu práce větší než bez nich, po skončení projektů je 60 % úspěšnost, že většina účastníků si najde uplatitelnost v zaměstnání.

Seznam použité literatury

- 1) DUŠEK, Jiří a kol. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s., 2015. 175 s., ISBN 978-80-87472-87-3.
- 2) EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. DOTACE EU. *Dotace obecně* [online] [cit. 5.11.2016] Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Systemove-stranky/vyhledavani>
- 3) EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. DOTACE EU. *Fondy EU* [online] [cit. 5.11.2016]. Dostupné z: <http://dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/Programove-obdobi-2007-2013>
- 4) EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. DOTACE EU. *Čerpání dotací* [online] [cit. 7.12.2016]. Dostupné z: <http://dotaceeu.cz/getmedia/>
- 5) EVROPSKÉ STRUKTURÁLNÍ A INVESTIČNÍ FONDY. DOTACE EU. *Fondy EU v programovém období 200-2013* [online] [cit. 7.12.2016]. Dostupné z: <http://dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/programove-obdobi-2007-2013/informacni-materialy>
- 6) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Operační program Zaměstnanost* [online] [cit. 8.1.2017]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/dokumenty-opz>
- 7) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Závěrečný audit projektů z OP LZZ* [online] [cit. 7.12.2016]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/documents/2182/120419/zaverecny_audit-projektu-financovanych-z-oplzz.pdf
- 8) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Struktura Operačního programu Zaměstnanost* [online] [cit. 5.11.2016]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/vyzva-004-opz>
- 9) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Operační program Zaměstnanost výzva* [online] [cit. 10.2.2017]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/vyzva-010-opz>

- 10) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Závěrečná zpráva projektů* [online] [cit. 5.12.2016]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/documents/21802/1871321/Závěrečná-zpráva/>
- 11) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Evropský sociální fond* [online] [cit. 12.10.2016]. Dostupné z: <http://esfcr.cz>
- 12) EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND. ESFCR. *Prováděcí dokumenty* [online] [cit. 2.3.2017]. Dostupné z: <http://esfcr.cz/documents/21802/756159/Prováděcídokument>
- 13) HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s., ISBN 978-80-210-7489-7.
- 14) KLIMEŠ, Cyril. *Zkušenosti s realizací projektu ESF RLZ "Systém dalšího vzdělávání pracovníků výzkumu a vývoje v Moravskoslezském kraji"*. 1. vyd. Ostrava: Spolupráce pracovníků VaV s průmyslem: Čeladná, 2008. ISBN 978-80-248-1749.
- 15) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Úřad práce v rámci ESF* [online] [cit. 5.12.2016]. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/upcr/esf>
- 16) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Podpora zaměstnanosti* [online] [cit. 5.12.2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.portal.cz>
- 17) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Souhrn projektů* [online] [cit. 5.11.2016]. Dostupné z: <http://www.portal.mpsv.cz/projekty>
- 18) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Informace pro žadatele a příjemce* [online] [cit. 12.10.2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6023>
- 19) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Příležitost dělá zaměstnance* [online] [cit. 7.1.2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/v_realizaci/rip/prilezitost_dela_zamestnance

- 20) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Ukončené regionální projekty* [online] [cit. 7.1.2017]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/zaverecna-_zprava_projektu_final/pdf
- 21) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Regionální projekt Příležitost dělá(t) zaměstnance* [online] [cit. 12.10.2016]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/ukoncene/rip/prilezitost_delat_zamestnance.pdf
- 22) PERUTKOVÁ, P., HONZÁTKOVÁ, L., LOJKOVÁ, M. a KOTOUČEK, J. *Horizont 2020 : akce Marie Skłodowska-Curie*. akt. vyd. Praha: Technologické centrum AV ČR, 2016. 39 s., ISBN 978-80-86794-50-1.
- 23) PROVAZNÍKOVÁ, Romana. *Financování měst, obcí a regionů: teorie a praxe*. 3. akt. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 280 s., ISBN 978-80-247-5608-0.
- 24) ÚŘAD PRÁCE ČR. UPCR. *Projekty v realizaci a projekty ukončené v rámci MSK* [online] [cit. 12.10.2016]. Dostupné z: <http://mpsv.portal.cz/upcr>
- 25) WILLIBRORD, D.G., SIROVÁTKA, T. *Work and welfare in Europe, The Governance of Active Welfare States in Europe*, Edited by Rik van Berkel, Willibrord de Graaf and Tomáš Sirovátka
Series Standing Order ISBN 978-0-230-28026-7

Seznam zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

Br – Bruntál

CS – Cílová skupina

EAFRD – Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova

EFES – Efektivní služby zaměstnanosti

EFRR/ERDF – Evropský fond pro regionální rozvoj

ENRF – Evropský námořní a rybářský fond

ESF – Evropský sociální fond

EURES – Evropské služby zaměstnanosti

Fm – Frýdek-Místek

FS – fond soudržnosti

GP – Grantové projekty

HDP – hrubý domácí produkt

Ka – Karviná

Krn – Krnov

MIKOP – Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR

MSK – Moravskoslezský kraj

NIP – Národní individuální projekty

Nj – Nový Jičín

NOPP/VPP/SÚPM – Nové pracovní příležitosti/veřejně prospěšné práce/společenský účelná pracovní místa

Odr – Odry

OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Op – Opava

OPZ – Operační program Zaměstnanost

Ov – Ostrava

RIP – Regionální individuální projekty

RK – Rekvalifikační kurz

S – Součet

SIP – Systémové individuální projekty

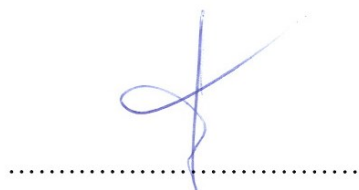
Tř – Třinec

VDTP – Vzdělání a dovednosti pro trh práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 2. května 2017



Tereza Smaržová

Seznam příloh

- 1)** Věková struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Ostravě
- 2)** Počty uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na ÚP ČR v jednotlivých okresech MSK - z toho absolventů škol
- 3)** Počet uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných v jednotlivých okresech MSK k 31.03.2015
- 4)** Věková a vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě
- 5)** Struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě podle délky evidence
- 6)** Vývoj počtů uchazečů o zaměstnání a absolventů škol evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě od března 2014 do března 2015
- 7)** Vývoj počtů absolventů a podíl absolventů na celkové zaměstnanosti na krajské pobočce úřadu práce v Ostravě od ledna 2010 do března 2015
- 8)** Vývoj podílů absolventů na celkové zaměstnanosti evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě od ledna 2010 do března 2015 (v %)
- 9)** Rozbor typu uchazečů o zaměstnání (rok 2015)
- 10)** Strategické dokumenty k Operačnímu programu Zaměstnanost

Přílohy

Příloha 1 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Ostravě

věk	rok 2016			
	celkem	%	z toho žen	%
<i>do 19 let</i>	2 448	12,4	1 167	12,8
<i>20 - 24 let</i>	8 684	44,2	3 835	42,1
<i>25 - 29 let</i>	8 529	43,4	4 107	45,1
celkem	19 661	100,0	9 109	100,0

Zdroj: vlastní zpracování dle MPSV (2016)

Příloha 2 - Počty uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na ÚP ČR v jednotlivých okresech MSK - z toho absolventů škol

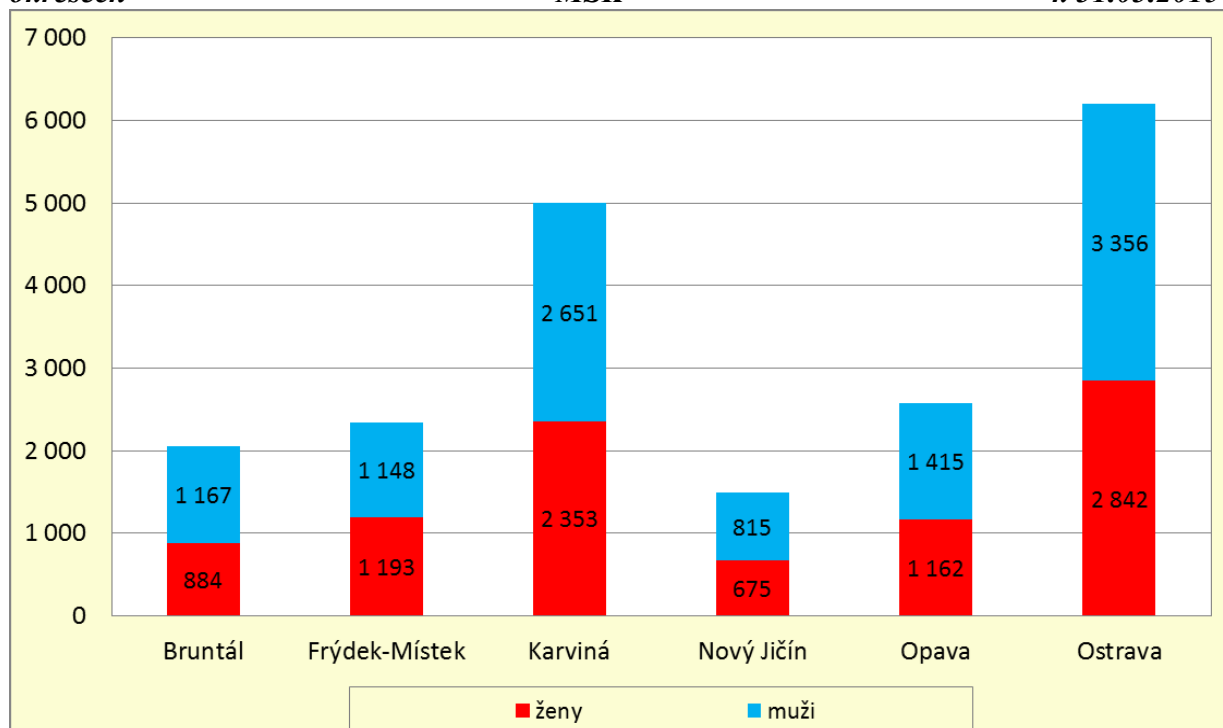
okres	stav k 31. 3. 2015			
	celkem	z toho		
		ženy	absolventi škol	
			celkem	z toho ženy
Bruntál	2 051	884	279	124
Frýdek-Místek	2 341	1 193	542	309
Karviná	5 004	2 353	650	345
Nový Jičín	1 490	675	250	138
Opava	2 577	1 162	523	259
Ostrava	6 198	2 842	780	409
MSK celkem	19 661	9 109	3 024	1 584

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 3 - Počet uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných v jednotlivých okresech

MSK

k 31.03.2015



Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 4 – Věková a vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě

Věková struktura	stav k 31. 3. 2015			
	celkem	%	z toho žen	%
do 19 let	2 448	12,4	1 167	12,8
20 - 24 let	8 684	44,2	3 835	42,1
25 - 29 let	8 529	43,4	4 107	45,1
celkem	19 661	100,0	9 109	100,0

Vzdělanostní struktura	stav k 31. 3. 2015			
	celkem	%	z toho žen	%
bez vzdělání, neúplné základní a základní vzdělání	7 377	37,5	3 055	33,6
střední odborné (OU+OŠ)	5 835	29,7	2 472	27,1
střední odborné s maturitou (SOU+SOŠ)	4 641	23,6	2 490	27,3
střední všeobecné (gymnázia)	562	2,9	288	3,2
vysokoškolské (bakalářské, vysokoškolské, doktorské)	1 246	6,3	804	8,8
celkem	19 661	100,0	9 109	100,0

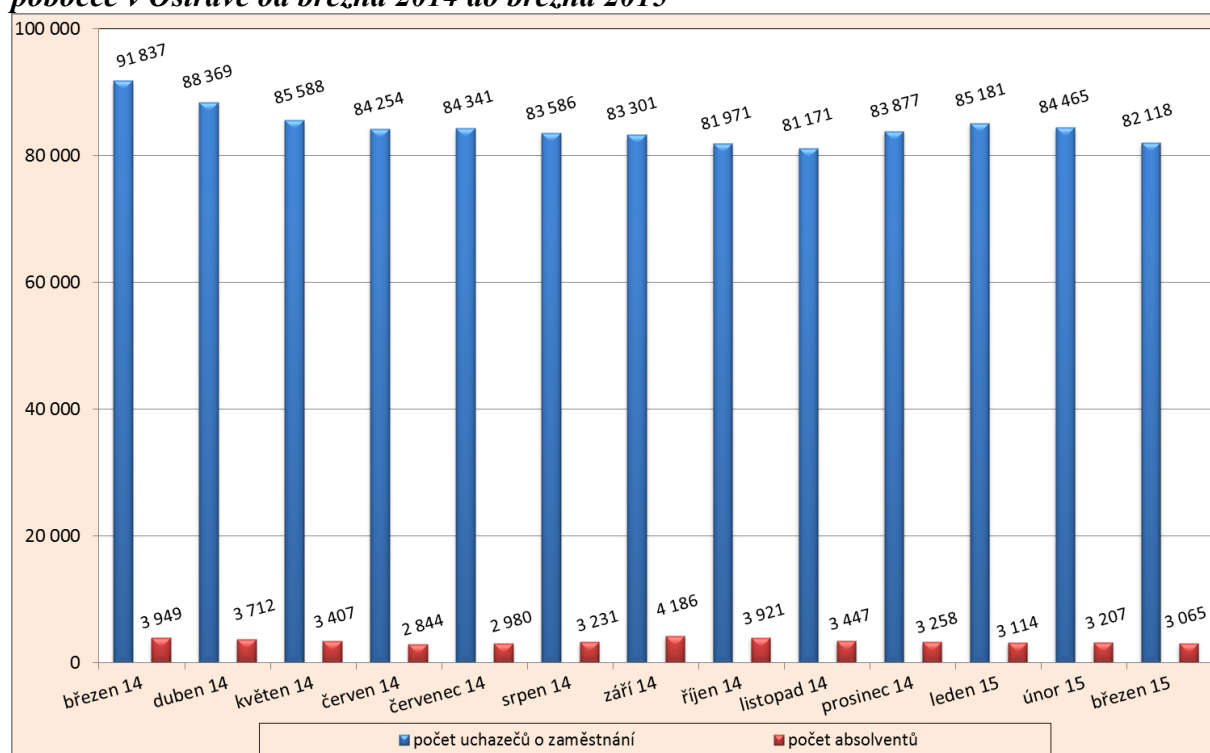
Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 5 - Struktura uchazečů o zaměstnání do 29 let věku evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě podle délky evidence

délka evidence	stav k 31.03.2015			
	celkem	%	z toho žen	%
do 5 měsíců	7 619	38,8	3 151	34,6
5 - 12 měsíců	6 196	31,5	3 115	34,2
12 - 24 měsíců	3 172	16,1	1 593	17,5
nad 24 měsíců	2 674	13,6	1 250	13,7
celkem	19 661	100,0	9 109	100,0

Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 6 - Vývoj počtů uchazečů o zaměstnání a absolventů škol evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě od března 2014 do března 2015



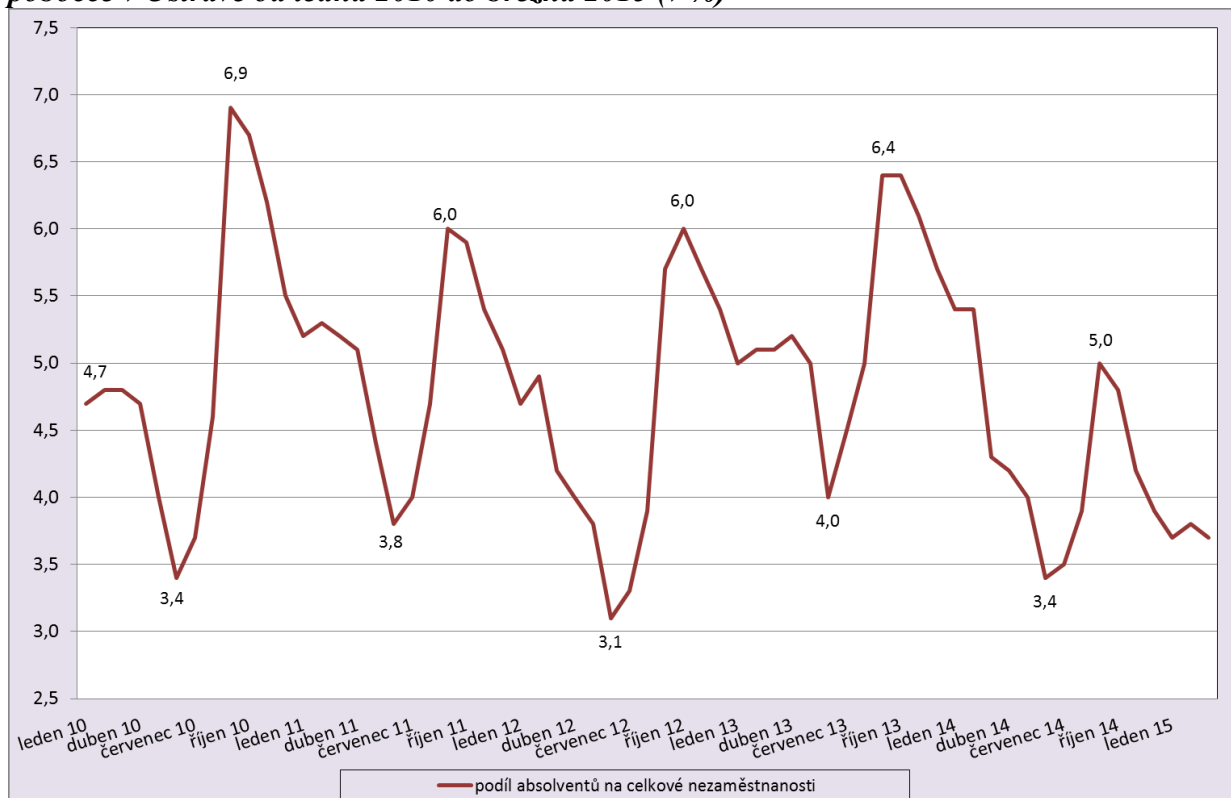
Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 7 - Vývoj počtů absolventů a podíl absolventů na celkové zaměstnanosti na krajské pobočce úřadu práce v Ostravě od ledna 2010 do března 2015



Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 8 - Vývoj podílů absolventů na celkové zaměstnanosti evidovaných na Krajské pobočce v Ostravě od ledna 2010 do března 2015 (v %)



Zdroj: vlastní zpracování dle portálu MPSV (2015)

Příloha 9 - Rozbor typu uchazečů o zaměstnání (rok 2015)

Výsledky rozboru nezaměstnaných osob (rok 2015)

✓ Na celkové nezaměstnanosti se tak tyto osoby podílely 23,9 % a jejich stav byl v meziročním porovnání o 4 555 (-18,8 %) osob nižší.

✓ Z pohledu dosaženého stupně vzdělání byli mezi osobami do 29 let registrovanými koncem března 2015 KrP v Ostravě nejvíce zastoupeni UoZ bez vzdělání, s neúplným základním a základním vzděláním (7 377, tj. 37,5 %), za nimi následovaly osoby se středním odborným vzděláním (5 835, tj. 29,7 %) a se středním odborným vzděláním s maturitou (4 641, tj. 23,6 % osob).

✓ Rovněž u žen převažovalo neúplné základní a základní vzdělání (3 055, tj. 33,6 %), dále následovaly ženy se středním odborným vzděláním s maturitou (2 490, tj. 27,3 %) a v téměř stejném počtém i podílovém zastoupení ženy se středním odborným vzděláním (2 472, tj. 27,1 %).

✓ U uchazečů do 29 let věku byly nejčastěji zastoupeny osoby s evidencí do 5 měsíců (7 619, tj. 38,8 %), za nimi následovalo 6 196 (tj. 31,5 %) uchazečů registrovaných 5-12 měsíců a 3 172 (tj. 16,1 %) osob evidovaných 12-24 měsíců. I u žen měla převahu evidence do 5 měsíců (3 151, tj. 34,6 %) a ve skoro shodném počtém i podílovém zastoupení i uchazečky s evidencí 5-12 měsíců (3 115, tj. 34,2 %).

✓ V registrech kontaktních pracovišť ÚP ČR v MSK bylo k 31. 3. 2015 celkem 3 065 absolventů škol a podíleli se tak 3,7 % na celkovém počtu 82 118 uchazečů o zaměstnání.

✓ Vývoj evidované nezaměstnanosti absolventů škol má v rámci celé České republiky každoročně sezónní charakter - dlouhodobě je jejich evidenční počet obvykle nejmenší v dubnu a největší v září.

Zdroj: portál MPSV (2015)

Příloha 10 - Strategické dokumenty k Operačnímu programu Zaměstnanost

Základní strategické dokumenty:
✓ Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti ČR 2012-2020;
✓ Strategie regionálního rozvoje ČR pro období 2014-2020;
✓ Strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby;
✓ Národní program reforem ČR;
✓ Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017;
✓ Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR – Zdraví pro všechny v 21. století;
✓ Zdraví 2020 – Národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí;
✓ Strategie sociálního začleňování 2014-2020;
✓ Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020;
✓ Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014;
✓ Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb, poskytované v přirozené komunitě uživatele a podporující sociální začlenění uživatele do společnosti;
Národní strategie protidrogové politiky na období 2010-2018 a vybrané resortní dokumenty:
✓ Koncepce politiky zaměstnanosti 2013 – 2020;
✓ Dlouhodobá vize MPSV pro oblast sociálního začleňování a Strategie reformy psychiatrické péče.
Zohledněny jsou dále související dokumenty EU:
✓ Sdělení Komise, „Evropa 2020“;
✓ Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“ KOM(2010) 2020 ze dne 3. března 2010;
✓ Sdělení Komise „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“, KOM(2010) 682 ze dne 23. listopadu 2010;
✓ Sdělení Komise „Mládež v pohybu, Iniciativa zaměřená na rozvinutí potenciálu mladých lidí, aby mohla Evropa růst rozumným a udržitelným způsobem, ze kterého budou mít prospěch všichni“, KOM(2010) 477 ze dne 15. září 2010;
✓ Sdělení Komise „Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení: evropský rámec pro sociální a územní soudržnost“, KOM(2010) 758 ze dne 16. prosince 2010;

Zdroj: ESFCR (2016)

